



วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

ความเป็นมา

ด้วยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ข้อที่ 13.2.1, 13.2.2 และ 13.3.1, 13.3.2 (สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา 2549: 28-30) ได้กำหนดให้การตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์หรือบางส่วนของผลงาน วิทยานิพนธ์ ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือการเสนอผลงานบางส่วนต่อที่ประชุมวิชาการที่มี ีรายงานการประชุม (Proceeding) ในกรณีของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มี ีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ในกรณีของนักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต เป็น ส่วนหนึ่งของเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และตามมติของการประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2551 ได้เห็นชอบให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก มีภาระงานร่วมกัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รับผิดชอบการจัดประชุมทางวิชาการ

ต่อมาที่ประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2551 ได้มีมติรับหลักการตามร่างโครงการจัดทำ วารสารบัณฑิตศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก และให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏแต่ละแห่งที่รับผิดชอบภาระงานตามมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2551 จัดทำร่างโครงการเพื่อเสนอ ต่อที่ประชุมอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ในวันเสาร์ที่ 6 ธันวาคม 2551 ซึ่งที่ ประชุมอธิการบดีในครั้งนั้นมีมติเห็นชอบในหลักการตามเสนอ

วัตถุประสงค์ : เพื่อเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทวิจารณ์หนังสือ หรือ บทความปริทัศน์ ตีพิมพ์ร่วมด้วย

สาขาที่เปิดรับ : การศึกษา สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

เจ้าของ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี)

ผู้ดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สารบัญ / CONTENT

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ADMINISTRATORS' LEADER BEHAVIORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9.....5

จันทร์ทา ตันติศักดิ์ศรี / JANTA TANTISAKSEE

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

ธีรวัธ ธาดาดันติโชค / TEERAWOOT THADATANTICHOKE

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน
โสตศึกษาในภาคกลาง

IMPLEMENTATION ACCORDING TO STUDENT ASSISTANCE SYSTEM AFFECTING STUDENTS'
QUALITY OF LIFE IN SCHOOLS FOR THE DEAF IN THE CENTRAL REGION..... 25

ทิวกอร์ อาจหาญ / TIWAKORN ARDHAN

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SEANGLOETUTHAI

เยาวภา บัวเวช / YAOWAPA BUAWECH

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

MANAGERIAL BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING GOOD CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF
KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2..... 44

ปณิธิ ชำนาญคุณ / PANITHI CHUMNANDOO

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID

พรรณี สุวัตถ์ / PANNEE SUWATTHEE

การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF NAKHON PATHOM RAJABHAT UNIVERSITY'S
STUDENTS..... 62

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

CHANGE MANAGEMENT AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2..... 80

เมตตา สารวิวงศ์ / METTA SARIWONG

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

**การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสมุทรสาคร**

WORK PERFORMANCE STANDARD OF TEACHERS IN EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT
CENTERS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN SAMUT SAKHON
PROVINCE..... 102

วรัชกุล ราชประโคน / WARATCHAKUN RADPRAKHON

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

**การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING LEARNING ORGANIZATION IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2..... 121

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ / SASIWIMON PONGPHAIROJ

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

**ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9**

THE READINESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9 IN DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
TOWARD THE ASEAN COMMUNITY..... 143

สรวิศ ทนุการ / SORAVIS TANUKARN

พรรณี สุวัตติ / PANNEE SUWATTHEE

เยาวภา บัวเวช / YAWAPA BUAWECH

**การพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

COMMUNITY POTENTIAL DEVELOPMENT IN SUBDISTRICT MUNICIPALITY DEVELOPMENT
PLANING OF THUNG-LUANG SUB-DISTRICT, VIANG SA DISTRICT, SURAT THANI
PROVINCE..... 164

ธนสิทธิ์ เมืองแมน / TANASIT MUNGMAN

สุนทร พูนเอียด / SUNTORN POONEAD

จตุพล ชูจันทร์ / JATUPON CHOOJAN

ปริทัศน์หนังสือ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

BOOK REVIEW: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT..... 181

นิภาพรรณ เจนสันติกุล / NIPAPAN JENSANTIKUL

**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**
**ADMINISTRATORS' LEADER BEHAVIORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
CLIMATE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9**

จันทรรักษ์ ดันติศักดิ์ศรี / JANTA TANTISAKSEE¹
นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO²
ธีรวิทย์ ธาดาดันติโชค / TEERAWOOT THADATANTICHOKE³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ การพัฒนาทักษะทางสังคม การโน้มน้าวจิตใจ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการมีความคิดริเริ่มตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นิเวศวิทยา วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และระบบสังคมตามลำดับ

¹ นักศึกษาลัทธิศรัทธาธรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาทักษะทางสังคม การมีความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ มัธยมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of the administrators' leader behaviors; 2) the organizational climate of educational institutions; and 3) the administrators' leader behaviors affecting the organizational climate of educational institutions. The sample group was 320 administrators and teachers in government secondary schools under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size. The research instrument used for collecting data was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation, correlation analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the administrators' leader behaviors was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: recognition, social skills development, the language strategies of persuasion, self-improvement, assistance, coordinating and creative thinking respectively.

2. Overall and in specific aspects, the organizational climate of schools was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: ecology, school culture, school environment and social system respectively.

3. The administrators' leader behaviors including the language strategies of persuasion, assistance, social skills development, creative thinking, and recognition together predicted the organizational climate of educational institutions at the percentage of 70.80 with statistical significance at .05.

Keywords: administrator's leader behavior, organizational climate, secondary education

บทนำ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการศึกษาสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพราะทั้งสองฝ่ายต่างต้องการบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นและสร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (อุทัย สุขแป้น, 2555: 1) การบริหารงานที่ดีนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาความขัดแย้งในทางบวก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ (รพีพรรณ ชาติหาญ, 2550: 2) อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศองค์การ ในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศองค์การก็มีผลกระทบต่อกิจกรรมของผู้ร่วมงาน นั่นคือบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้การสอน การพัฒนาความคิด จิตใจและคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกองค์การ (ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง, 2548: 3) และการบริหารจัดการองค์การจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ บุคลากรภายในองค์การซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคลากร เข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเต็มใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ร่วมตัดสินใจสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอจิอวานนิ (Sergiovanni, 1983 อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548: 3) ดังนั้น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การทำให้องค์การอยู่รอดได้ ผู้บริหารจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์การคือการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ (เอกพล อินทรพิชัย, 2552: 36)

บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานแล้ว การบริหารจะดำเนินไปได้โดยไม่ราบรื่น บรรยากาศองค์การจึงมีผลกระทบต่อกิจกรรมหลักในองค์การ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลิกภาพขององค์การ อันมีความสำคัญต่อการอธิบายบรรยากาศองค์การ (ธวัช สุนทราวุฒ, 2551: 515) และจากแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ต้องสามารถสร้างผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานได้โดยการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเกิดแรงจูงใจของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานและส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในที่สุด

กล่าวได้ว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสมาชิกผู้ร่วมงานต่อบรรยากาศองค์การที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนใจสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อสมาชิกในสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทำงานอยู่อย่างมีความสุขและมีคุณค่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ดี มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีการประสานงานที่ดี เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กำหนดให้มีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกายภาพ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้นุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีอำนาจในการตัดสินใจซึ่งส่งผลในการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ถึงแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาดังกล่าวแต่ในทางปฏิบัติพบปัญหาที่เกิดขึ้นหลายด้านพอสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 2) ปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีพฤติกรรมห่างเหินกับผู้ร่วมงาน อีกทั้งพฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบมุ่งผลงานและพฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ไม่พึงประสงค์

จากข้อมูลดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสมาชิกผู้ร่วมงานต่อบรรยากาศองค์การที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนใจสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อสมาชิกในสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทำงานอยู่อย่างมีความสุขและมีคุณค่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ดี มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม สามารถ

สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีการประสานงานที่ดี เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 7 พฤติกรรม คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) นิเวศวิทยาในองค์การ 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของผู้บริหารและรองผู้บริหารที่มีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 7 พฤติกรรม คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี

2. บรรยายาขององค์การ หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่แสดงออกมาอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) นิเวศวิทยาในองค์การ 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วย วิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสุพรรณบุรี จากสถานศึกษา 61 แห่ง ในปีการศึกษา 2557 รวมจำนวน 3,361 คน แยกเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 190 คน ครูผู้สอนจำนวน 3,171 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสุพรรณบุรี จากสถานศึกษา 61 แห่ง ในปีการศึกษา 2557 รวมจำนวน 341 คน แยกเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการจำนวน 20 คน ครูผู้สอนจำนวน 321 คน ซึ่งใช้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2554: 124) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม เป้าหมาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	จังหวัด		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	นครปฐม	สุพรรณบุรี	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	3	40	939	4	95
ขนาดใหญ่	6	6	62	1,032	7	104
ขนาดกลาง	8	13	60	862	6	87
ขนาดเล็ก	10	10	28	338	3	35
รวมทั้งหมด	29	32	190	3,171	20	321
	61		3,361		341	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา แล้วกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อให้ได้โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความตรงของข้อคำถามแต่ละข้อความและวิเคราะห์ความตรง (validity) ด้วยวิธี IOC (index of item objective congruence) ได้ค่าเฉลี่ยที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 52 ข้อ และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำนวน 39 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงของข้อคำถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของบรรยากาศองค์การได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีโครงสร้างประกอบด้วย 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีโครงสร้างประกอบด้วย 1) นิเวศวิทยา 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการแจกแจง (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการให้การยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ การเข้าสังคมได้ดี ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.71) การโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.72) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.73) การให้ความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.76) การประสานงาน ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.72) และการมีความคิดริเริ่ม ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.69) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 320)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีความคิดริเริ่ม	4.33	0.69	มาก	7
2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.39	0.73	มาก	4
3. การให้การยอมรับนับถือ	4.48	0.74	มาก	1
4. การให้ความช่วยเหลือ	4.38	0.76	มาก	5
5. การโน้มน้าวจิตใจ	4.40	0.72	มาก	3
6. การประสานงาน	4.38	0.72	มาก	6
7. การเข้าสังคมได้ดี	4.45	0.71	มาก	2
รวม	4.40	0.72	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยนิเวศวิทยาในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.60) สภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.63) ระบบสังคม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 320)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นิเวศวิทยาในองค์การ	4.61	0.63	มากที่สุด	1
2. สภาพแวดล้อม	4.53	0.63	มากที่สุด	3
3. ระบบสังคม	4.47	0.63	มาก	4
4. วัฒนธรรม	4.56	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.62	มากที่สุด	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศองค์การ (Y_{tot}) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.81 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแต่ละตัวของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.70-0.91 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	การมีความคิดริเริ่ม (X_1)	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2)	การให้การยอมรับนับถือ (X_3)	การให้ความช่วยเหลือ (X_4)	การโน้มน้าวจิตใจ (X_5)	การประสานงาน (X_6)	การเข้าสังคมได้ดี (X_7)	บรรยากาศองค์การ (Y_{tot})
การมีความคิดริเริ่ม (X_1)	1.00							
การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2)	0.84**	1.00						
การให้การยอมรับนับถือ (X_3)	0.78**	0.90**	1.00					
การให้ความช่วยเหลือ (X_4)	0.74**	0.84**	0.91**	1.00				
การโน้มน้าวจิตใจ (X_5)	0.80**	0.80**	0.89**	0.89**	1.00			
การประสานงาน (X_6)	0.80**	0.85**	0.85**	0.85**	0.90**	1.00		
การเข้าสังคมได้ดี (X_7)	0.70**	0.75**	0.82**	0.81**	0.84**	0.85**	1.00	
บรรยากาศองค์การ (Y_{tot})	0.63**	0.70**	0.79**	0.80**	0.81**	0.76**	0.76**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ (X_5) การให้ความช่วยเหลือ (X_4) การเข้าสังคมได้ดี (X_7) การมีความคิดริเริ่ม (X_1) และการให้การยอมรับนับถือ (X_3) เป็นตัวแปรซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.708 ซึ่งแสดงว่าการโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และสามารถทำนายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.76 + 0.29 (X_5) + 0.16 (X_4) + 0.16 (X_7) - 0.11 (X_1) + 0.14 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.39 (X_5) + 0.22 (X_4) + 0.20 (X_7) - 0.13 (X_1) + 0.18 (X_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวม (Y_{tot})

(n = 320)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	55.59	11.12	152.14*	.00
Residual	314	22.95	0.07		
Total	319	78.54			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า	b	Beta	SE _b	t	Sig.
สมการค่าคงที่	1.76		0.12	14.54*	.00
การโน้มน้าวจิตใจ (X_5)	0.29	0.39	0.06	4.66*	.00
การให้ความช่วยเหลือ (X_4)	0.16	0.22	0.06	2.59*	.01
การเข้าสังคมได้ดี (X_7)	0.16	0.20	0.04	3.43*	.00
การมีความคิดริเริ่ม (X_1)	-0.11	-0.13	0.05	-2.49*	.01
การให้การยอมรับนับถือ (X_3)	0.14	0.18	0.06	2.16*	.03

R = 0.841	R ² = 0.708	SEE. = 0.270
-----------	------------------------	--------------

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การเข้าสังคมได้ดี การโน้มน้าวจิตใจ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานในระดับสูง อีกทั้งได้ผ่านการฝึกอบรมการเป็นผู้นำทำให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมผู้นำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เนะแก้ว (2551: 84) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้การยอมรับนับถือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ และงานวิจัยของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 108) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การเข้าสังคม การประสานงาน การยอมรับนับถือ การปรับปรุงแก้ไข การโน้มน้าวจิตใจ และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญ ๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลายประการ เช่น ระบบบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องาน และเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เดินหน้าอย่างแข็งแกร่ง ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยนิเวศวิทยา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และระบบสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตราที่ 24 ข้อ 5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จึงส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ ส่งเสริมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก บุญมาก (2555: 85) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอภิชาติ นามมุงคุณ (2550: 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบเปิดกว้างและบรรยากาศแบบปลดปล่อย ส่วนด้านบรรยากาศแบบผูกมัดและบรรยากาศแบบปิดกั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งงานวิจัยของรพีพรรณ ขาดิหาญ (2550: 77) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดมเนินนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุชาติดา จันทบุษย์ (2549: 14) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีผลต่อการที่สมาชิกจะมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การ ทั้งนี้เมื่อมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสรรค์สร้างผลงานคุณภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยพบว่าการโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.80 ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก และผู้ที่จะมีบทบาทมากที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วงานจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์แล้วยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้บริหารที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี หวานสนิท (2551: 65) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงมากกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน และอภิชาติ นามมุงคุณ (2550: 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นงานด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบเปิดกว้างและบรรยากาศแบบปลดปล่อย เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

3.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการโน้มน้าวจิตใจที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารหรือการมีวาทีศิลป์ในการพูดหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งถือว่าเป็นศาสตร์หนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนล้วนมีกันอยู่ทุกคน การใช้ภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบรูซซี ศิริมหาสาคร (2549: 55-57) ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ด้านหนึ่งคือ การใช้ปิยวาจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น การสอนงานหรือการตักเตือนลูกน้อง ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่อารมณ์ ด่วนสรุป วาจาเสียดสี ประชดประชัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทิมย้ายงาม (2549: 61) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในด้านการโน้มน้าวจิตใจ เป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการให้ความช่วยเหลือที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเมื่ออยู่ในองค์กรเดียวกันก็เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนใดคนหนึ่งจะอยู่โดยลำพังไม่พึ่งพาใครไม่ได้ ถ้าทุกคนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบรูซซี ศิริมหาสาคร (2549: 55-57) ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ด้านหนึ่งคือ ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรักความเอาใจใส่

ช่วยเหลือด้วยความเห็นใจ แนะนำสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ สุธุข (2547: 72) ที่ได้วิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดย 3 ลำดับแรก คือ การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ และการให้การยอมรับนับถือ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะก่อให้เกิดความรักและความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์การสู่ความสำเร็จ

3.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการเข้าสังคมได้ดีที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอกดิล (Stogdill, 1974: 62-65) ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์คือ ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับได้ดีโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและเป็นผู้มีมารยาทสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 108) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปรับปรุงแก้ไขด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการเข้าสังคมได้ดี ทำให้ครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เข้ามาร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดี

3.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการมีความคิดริเริ่มที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แบบผกผัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวเรือใหญ่ในการบริหารงานเพื่อให้องค์การเดินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวางแผนระบบงานต่าง ๆ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะ กระบวนการในการคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานอยู่เสมอ ๆ บวกกับการที่ผู้บริหารผ่านการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านมาเป็นอย่างมาก เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานต่าง ๆ มากมายทำให้ผู้บริหารได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นส่วนหนึ่งในการนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอกดิล (Stogdill, 1974: 62-65) ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์คือ มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่งาน มีจินตนาการที่จะ

สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสการวรัตน์ สุสุข (2547: 71) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดย 3 ลำดับแรก คือ การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ และการให้การยอมรับนับถือ ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การมีความคิดริเริ่ม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศองค์การที่ดีในการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป

3.5 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการให้การยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีอำนาจเหนือสุดในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาควรให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ให้เกียรติครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล หนีมพานิช (2551: 71-74) กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนและมีความยุติธรรม รวมถึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทิมย้ายงาม (2549: 61) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เทรา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เทรา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่มการโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสามารถทำให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษาได้ ครูก็จะสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีตามมา

3.6 สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการประสานงาน และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ไม่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องคอยกระตุ้นหรือแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ส่วนการประสานงานอาจด้วยเนื่องจากผู้บริหารและครูทุกคนต่างมีจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ทุกคน จึงรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือเสนอโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานก้าวหน้า และควรเอาใจใส่ในการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ กับงานที่ริเริ่มใหม่และควรแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมให้ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติและมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

1.2 การให้การช่วยเหลือ ผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อให้กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสมรรถภาพการทำงาน และแสดงความห่วงใยและความผูกพันให้ปรากฏเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน จัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาตามความเหมาะสม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม ชี้แจงกับผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.3 การประสานงาน ผู้บริหารควรจัดทำโครงการลักษณะงานขอบข่ายของงานขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและถือปฏิบัติ สามารถประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายแผนงาน และโครงการของหน่วยงาน จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ และเข้าใจกิจกรรมงานต่าง ๆ

1.4 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปประชุม อบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาต่อให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารต้องสนใจและส่งเสริมการเชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ร่วมงานหรือนักเรียน การเข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารควรจะไปพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับพฤติกรรม การเข้าสังคมจากสถาบันอื่น ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และมีมนุษยสัมพันธ์และมีอัธยาศัยที่ดีกับเพื่อนร่วมอาชีพทั่วไป และวางตัวให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ร่วมกิจกรรมหน่วยงาน ชมรม สมาคม หรือมูลนิธิต่าง ๆ บ้าง รู้จักสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานนอกเวลาตามโอกาสอันควร มีจิตใจกว้าง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถึง 3 ด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เรียงอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การโน้มน้าวจิตใจ 2) การให้ความช่วยเหลือ 3) การเข้าสังคมได้ดี 4) การมีความคิดริเริ่ม 5) การให้การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้การยอมรับนับถือ สามารถทำนายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 70.80

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). การวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

- เพ็ญศรี เนะแก้ว. (2551). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรเทพ ทัดสนสุวรรณ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย ทิมย้ายงาม. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สกาวรัตน์ สุธุข (2547). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุมาลี หวานสนิท. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา จันทบุษย์. (2549). **การศึกษาบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา: พนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- หทัยชนก บุญมาก. (2555). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อภิชาติ นามมุงคุณ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.**
- อุทัย สุขแป้น. (2555). **บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนราษฎร์อำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: McMillan.

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง
IMPLEMENTATION ACCORDING TO STUDENT ASSISTANCE SYSTEM
AFFECTING STUDENTS' QUALITY OF LIFE IN SCHOOLS
FOR THE DEAF IN THE CENTRAL REGION

ทิวากร อาจหาญ / TIWAKORN ARDHAN¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SEANGLOETUTHAI²
เยาวภา บัวเวช / YAOWAPA BUAWECH³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง และ 3) วิเคราะห์การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง จำนวน 170 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ด้านการป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรอง และ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. คุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อยู่ระดับดีมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the implementation level according to the student assistance system of schools for the deaf in the central region; 2) to identify the students' quality of life in schools for the deaf; and 3) to analyze the student assistance system affecting students' quality of life in schools for the deaf. The sample consisted of 170 administrators and teachers of the schools for the deaf in the central region, derived by proportional stratified random sampling with school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The study showed as follows:

1. The implementation according to the student assistance system of the schools for the deaf in the central region was at a high level both overall and in specific aspects. The factors were ranked from the highest to the lowest as follow; referral system, prevention and problem solving, student promotion, student screening, and recognizing student individuality.

2. Students' quality of life was at a high level both overall and in specific aspects. The factors were ranked from the highest to the lowest as follow; environmental, physical, psychological, and social and interpersonal relationship.

3. The implementation according to the student assistance system in the aspects of student screening, recognizing student individuality, and referral system together predicted the students' quality of life at the percentage of 52.60 with statistical significance at .05.

Keywords: student assistance system, student's quality of life, school for the deaf

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นไม่ได้เลยหากมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักของประเทศไม่มีคุณภาพ ดังนั้น ประเทศไทยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ประเทศพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เน้นการพัฒนาคุณภาพของคนทำให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในทุกมิติ ให้มีความสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงความรู้และทักษะความสามารถ (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 39)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมในลักษณะองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่า การที่คนจะพัฒนาให้มีคุณค่านั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ” กล่าวคือ ประชากรที่มีความรู้ความสามารถจะสามารถพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544: 27) นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตคน สังคม ให้มีคุณภาพ เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมเข้ามารับผิดชอบ และสถาบันที่มีความสำคัญทางการศึกษาสถาบันหนึ่งก็คือโรงเรียน และมีกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนานักเรียนที่มีคุณภาพ

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากนักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ รวมทั้งประเภทความพิการ และระดับความพิการที่หลากหลาย ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ครูประจำเรือนนอน มีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนาการป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะในการแก้ปัญหา นักเรียนซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือ ซึ่งโรงเรียนอาจดำเนินการรู้จักเด็กนักเรียนรายบุคคล

โดยให้ครูประจำชั้น ครูประจำเรือนนอน ดำเนินการในเรื่องการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายกรณีในด้านต่าง ๆ เพื่อดูแลช่วยเหลือเด็กในชั้นเรียนได้อย่างทั่วถึง เพื่อทราบความต้องการในการช่วยเหลือหรือเพื่อติดต่อประสานงานในการช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ความต้องการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการในด้านต่าง ๆ คือ 1) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจและความยากจน 2) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในด้านพัฒนาการทางสติปัญญา 3) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในด้านพฤติกรรม ความประพฤติ 4) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในด้านความปลอดภัยจากโรคระบาด 5) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในเรื่องความด้อยโอกาส/ พิการ 6) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในเรื่องการมีส่วนร่วม/ การอยู่ร่วมกันในสังคม/ ความรับผิดชอบ 7) ความต้องการดูแลช่วยเหลือให้ปลอดภัยจากยาเสพติด 8) ความต้องการดูแลช่วยเหลือในเรื่องการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่าแต่ละโรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความคล้ายกัน ตามนโยบายการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกาศให้ปีการศึกษา 2551 เป็นปีแห่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้นำนโยบายดังกล่าวมากำหนดกลยุทธ์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน กิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน การเข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัย และการจัดการศึกษา ขึ้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้ที่มีส่วนร่วมของทุก ๆ คน ทุก ๆ ด้าน ทั้งโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยรุ่น เป็นช่วงรอยต่อระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินต้องอยู่ร่วมกับคนปกติทั่วไปในสังคม และมีข้อจำกัดในการใช้ชีวิตโดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารกับคนปกติทั่วไป ถ้าเด็กสามารถปรับตัวได้สำเร็จก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการดำรงชีวิตร่วมกับคนปกติ หากปรับตัวไม่สำเร็จก็จะเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม (สุเทพ สุวีรางกูร, 2551: 49) ดังนั้น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ตามขั้นตอนตั้งแต่การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไข ปัญหา และการส่งต่อนักเรียน การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญและต่อเนื่องกัน ครูและผู้ปกครองจะต้องให้ความร่วมมือกันในการดูแลและแก้ไขปัญหา เพื่อให้เด็กนักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีไม่เป็นปัญหาต่อสังคม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียน โดยมีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนและต่อเนื่อง เพราะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขปัญหาละเอียดและให้การช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นักเรียน 1 คน อาจพบมากกว่า 1 ปัญหา เช่น ปัญหาด้านการเรียน ทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว ลักขโมย และพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขและส่งเสริมที่ถูกวิธีนักเรียนอาจไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ทั้งนี้ ผลจากการวิจัยคาดว่าจะใช้เป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถวางแผนปรับปรุงพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดเอาไว้ตลอดจนโรงเรียนในต้นสังกัดอื่น ๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง
3. เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย
1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสภาพแวดล้อม

สมมติฐานในการวิจัย

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือ ที่ชัดเจนมีมาตรฐาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์มากขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านต่าง ๆ ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วยโดยมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับตัวนักเรียน

2) การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง เป็นรายบุคคลแล้วนำมาจำแนกตามเกณฑ์การคัดกรองที่สถานศึกษาได้จัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการหาวิธีเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

3) การส่งเสริมนักเรียน หมายถึง การสนับสนุนให้นักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนปกติและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนและชุมชนคาดหวังต่อไป

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา หมายถึง การเอาใจใส่กับนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม

5) การส่งต่อ หมายถึง การดำเนินการส่งต่อนักเรียนของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับความช่วยเหลือถูกทางและรวดเร็ว หากพบปัญหาที่มีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น

2. คุณภาพชีวิตของนักเรียน หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต และความพึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยผ่านการรับรู้ และการประเมินด้วยตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านร่างกาย หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการที่นักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา การได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และครบ 5 หมู่ มีการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ

2) ด้านจิตใจ หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการที่นักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถเรียนรู้และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ การได้รับความเอาใจใส่จากพ่อแม่ สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับพ่อแม่ได้

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการที่นักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง รับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในสังคม การรับรู้ว่าเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้เรื่องอารมณ์เพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการที่นักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง รับรู้ว่าเป็นผู้มีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ได้ว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าเป็นผู้มีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารต่าง ๆ การรับรู้ว่าเป็นผู้มีกิจกรรมนันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง

วิธีดำเนินการ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 18 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง จำนวน 250 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ จำนวน 18 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง จำนวน 170 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของโรงเรียน และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันัน, 2551: 179) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์	4	38	4	23
โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ	2	36	2	22
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี	3	42	3	26
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	4	61	4	37
โรงเรียนโสตศึกษาปานเลิศ	3	30	3	18
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์	2	43	2	26
รวม	18	250	18	152
รวมทั้งสิ้น	268		170	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) มากกว่า 0.50 ขึ้นไป เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง 0.87 และด้านคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 170 ฉบับ ส่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

ตอนที่ 1 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.51) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.41) ด้านคัดกรองนักเรียน ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.53) และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.42) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.81	0.42	มาก	5
2. การคัดกรองนักเรียน	3.75	0.53	มาก	4
3. การส่งเสริมนักเรียน	3.95	0.41	มาก	3
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.00	0.51	มาก	2
5. การส่งต่อ	4.01	0.44	มาก	1
รวม	3.91	0.38	มาก	

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

คุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ในภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.40) ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.55) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

(n = 170)

คุณภาพชีวิตของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.91	0.40	มาก	2
2. ด้านจิตใจ	3.90	0.55	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.81	0.51	มาก	4
4. ด้านสภาพแวดล้อม	4.02	0.49	มาก	1
รวม	3.91	0.42	มาก	

ตอนที่ 3 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) การคัดกรองนักเรียน (X_2) การส่งเสริมนักเรียน (X_3) การป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4) และการส่งต่อ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กับคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1)	การคัดกรองนักเรียน (X_2)	การส่งเสริมนักเรียน (X_3)	การป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4)	การส่งต่อ (X_5)	การดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน (Y_{tot})
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1)	1					
การคัดกรองนักเรียน (X_2)	0.71**	1				
การส่งเสริมนักเรียน (X_3)	0.71**	0.51**	1			
การป้องกันและแก้ไขปัญหา (X_4)	0.52**	0.31**	0.71**	1		
การส่งต่อ (X_5)	0.61**	0.55**	0.73**	0.75**	1	
การดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน (Y_{tot})	0.64**	0.67**	0.52**	0.40**	0.55**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน (X_2) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) และด้านการส่งต่อ (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.526 ซึ่งแสดงว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ในภาพรวมและสามารถทำนายคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ในภาพรวมได้ร้อยละ 52.60

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้
สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.10 + 0.31 (X_2) + 0.26 (X_1) + 0.16 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.38 (Z_2) + 0.25 (Z_1) + 0.17 (Z_5)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ในภาพรวม (Y_{tot})
(n = 170)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	16.13	5.37	61.38*
Residual	166	14.54	0.08	
Total	169	30.68		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	T
ค่าคงที่	1.10		0.22	4.88*
การคัดกรองนักเรียน (X_2)	0.31	0.38	0.06	4.95*
การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1)	0.26	0.25	0.08	3.15*
การส่งต่อ (X_5)	0.16	0.17	0.06	2.53*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.72 R² = 0.526 SEE = 0.296

อภิปรายผล

การอภิปรายผล ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ปัญหา ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางได้มีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หมวด 7 มาตรา 63 โรงเรียนและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษา ฝึกอบรมแก่นักเรียน จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพนักเรียน เน้นกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไข ปัญหา และการคุ้มครองสิทธิเด็ก โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงส่งผลให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรโลง ธนิกัญญา (2549: 82) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีระดับของผลที่เกิดจากการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับไชวันันต์ มารุตวงศ์ (2547: 88) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปรึกษาทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทและระบบปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา และเกิดความตระหนักในการที่จะช่วยแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน มีความชัดเจน เป็นระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ชัย साไพรวัลย์ (2547: 97) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า การติดตามผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางนั้น มีความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตเป็นที่พึงพอใจของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสภาพสิ่งแวดล้อม โดยผ่านการรับรู้และการประเมินด้วยตนเองรวมทั้งหมด 4 ด้าน จึงส่งผลให้นักเรียน

มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปลุก พรหมรัตน์ (2545: 76) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไร จันทรสว่าง (2542: 79) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้ผลว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

3. การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางในภาพรวมได้ร้อยละ 52.60 ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาอภิปรายผล เป็นรายด้านดังนี้

3.1 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการแยกประเภทนักเรียนเป็นกลุ่มปกติและกลุ่มที่มีปัญหา โดยใช้เกณฑ์ที่มีมาตรฐานในการคัดกรอง ซึ่งสอดคล้องกับมัลลิกา ศรีวิสุทธิ (2547: 67) พบว่าครูประจำชั้นส่วนใหญ่คัดกรองนักเรียนโดยใช้เกณฑ์การคัดกรอง คือ ผลการเรียนรู้เฉลี่ย จำนวนครั้งในการขาดเรียน ปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัญหาไม่ยอมไปโรงเรียน จำนวนครั้งในการมาโรงเรียนสาย การมีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียน การแสดงออกด้านพฤติกรรม การใช้ยาเสพติด และการคบเพื่อนต่างเพศ การดำเนินการเหล่านี้ทำให้ครูประจำชั้นรู้จักนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถทำให้ครูประจำชั้นส่วนใหญ่สามารถคัดกรอง หรือแบ่งกลุ่มนักเรียนในห้องของตนเองได้ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2544: 15-18) กล่าวว่า การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนแล้ว อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ 2) กลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่เกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความช่วยเหลือป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว การจัดกลุ่มนักเรียนนี้มีประโยชน์ต่อครูที่ปรึกษาในการหาวิธีการเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหานั้นตรงกับปัญหาของนักเรียนยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการแก้ปัญหา ซึ่งหากครูที่ปรึกษาไม่ได้คัดกรองนักเรียนเพื่อการจัดกลุ่มแล้ว ความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหานักเรียนจะมีน้อยลง

มีผลต่อความรวดเร็วในการช่วยเหลือ ซึ่งบางกรณีจำเป็นต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547: 44) กล่าวว่า ผลการคัดกรองนักเรียน ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะไม่ทำให้นักเรียนรู้ว่าตนได้ถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา ซึ่งความแตกต่างจากกลุ่มปกติ โดยเฉพาะนักเรียนวัยรุ่นที่มีความไวต่อการรับรู้ แม้ว่านักเรียนจะรู้ตัวดีว่า ขณะนี้ตนเองมีพฤติกรรมอย่างไร หรือประสบปัญหาใดก็ตาม และเพื่อเป็นการป้องกันการล้อเลียนในหมู่เพื่อนนักเรียนอีกด้วย ดังนั้นครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรองนักเรียนเป็นความลับ

3.2 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลางเป็นอันดับรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการออกแบบสำรวจ สร้างเครื่องมือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ครูจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาส่วนตัวของนักเรียน โดยการให้มีครูที่ปรึกษาแก่นักเรียนเบื้องต้น และครูจัดทำโครงการ/แผนงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อีกทั้งยังมีปรับปรุงข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2544: 37) กล่าวว่าในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลนั้น ควรมีข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) ระเบียบสะสม เป็นเครื่องมือในรูปแบบเอกสารเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กรอกข้อมูลและครูที่ปรึกษานำข้อมูลเหล่านี้มาศึกษาพิจารณาทำความเข้าใจกับนักเรียนเป็นเบื้องต้น ระเบียบสะสมเป็นข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน จึงต้องเป็นความลับและเก็บไว้อย่างดีมิให้ผู้เกี่ยวข้อง และ 2) แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก เป็นเครื่องมือสำหรับคัดกรองนักเรียนด้านพฤติกรรม การปรับตัวที่มีผลเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจซึ่งจะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีแนวทางการพิจารณานักเรียน ด้านสุขภาพจิตมากขึ้น สอดคล้องกับเรื่องยศอุตรศาสตร์ (2546: 16) ได้กล่าวว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลต้องประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐาน โดยครูที่ปรึกษาควรใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลนักเรียนที่ครอบคลุม ทั้งด้านสุขภาพและด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว เครื่องมือที่สำคัญ คือ ระเบียบสะสม ซึ่งเป็นเครื่องมือในรูปแบบเอกสารเพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กรอกข้อมูล และครูที่ปรึกษานำข้อมูลเหล่านั้นมาศึกษาพิจารณาทำความเข้าใจกับนักเรียนเบื้องต้น หากข้อมูลไม่เพียงพอหรือมีข้อสังเกตบางประการ ครูที่ปรึกษาควรหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถามจากนักเรียนโดยตรง การสอบถามครูอื่น ๆ หรือเพื่อน ๆ ของนักเรียน การสังเกตพฤติกรรมอื่น ๆ ในห้องเรียน การสัมภาษณ์ และการเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น รวมทั้งการใช้เครื่องมือแบบทดสอบต่าง ๆ หากที่ครูที่ปรึกษาสามารถดำเนินการได้

3.3 การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูมีการนัด เวลา สถานที่ ในการประสานงานส่งต่อนักเรียนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการแก้ไข

ปัญหานักเรียนเบื้องต้นก่อนดำเนินการส่งต่อนักเรียน มีการติดต่อประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547: 51) กล่าวว่า การส่งต่อเป็นการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของนักเรียน โดยครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ในกรณีที่ปัญหายากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กรณีที่ได้มีความสามารถหรือเด็กอัจฉริยะ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาสก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับบัวเครือ โพธิ์ชัย (2548: 58) กล่าวว่าครูที่ปรึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือนักเรียนในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน รวมทั้งประสานงานกับผู้ปกครองหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในการช่วยเหลือนักเรียนต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมลักษณ์ พรหมมีเนตร และฉันทนา จันทร์บรรจง (2547: 54) ที่กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรมีบทบาทในการช่วยเหลือและประสานงานกับครูอาจารย์อื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน รวมทั้งประสานงานกับผู้ปกครอง หน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547: 25) กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทุกเป้าหมายและบรรลุผลจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกสังคม ในการประสานงานและการสร้างความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริม นักเรียน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูไม่สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนที่ครอบคลุมนักเรียนทุกกลุ่ม เนื่องจากโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนมาจากหลายจังหวัดในเขตพื้นที่ให้บริการ การจัดการศึกษา มาจากต่างพื้นที่ ต่างวัฒนธรรม ต่างภาษา และมีพื้นฐานชีวิตครอบครัว ฐานะที่แตกต่างกัน ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่หลากหลายทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมายเมื่อมาอยู่ในโรงเรียนประจำ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการช่วยเหลือนักเรียนในการปรับตัวอยู่ร่วมกันกับเพื่อนในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547: 44) กล่าวถึง การส่งเสริมพัฒนานักเรียนว่าเป็นการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนอยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ใน

กลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือนักเรียนที่มีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง และสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2544: 29) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยง ให้เป็นคนมีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ช่วยเป็นการป้องกันไม่ให้นักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและเป็นการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงกลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ

ส่วนการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนยังไม่ให้ความสำคัญและความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรจนา สินที (2547: 87) พบว่า จำนวนนักเรียนมาก ทำให้ป้องกันและแก้ไขนักเรียนไม่ทั่วถึง ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา ขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา แต่การป้องกันและแก้ปัญหาก็เป็นหนึ่งใน การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่สำคัญยิ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของประเวช ตันติพิวัฒนสกุล (2555: <<http://...>>) ที่ได้กล่าวว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นต้องอาศัยหลายมุมมองและวิธีการที่หลากหลาย ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน คือปัญหาระดับนโยบายและโครงสร้าง รวมถึงการขาดข้อมูล วัฒนธรรมของกลุ่มวัยรุ่น ประสิทธิภาพของวิธีการ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของวัยรุ่นคือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหามา แม้จะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน แต่ก็ยังเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง ที่จะสามารถขับเคลื่อนไปได้จนงานบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ครูแนะแนวในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอน ครูประจำชั้น ครูการศึกษาพิเศษผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางและส่งเสริมการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบทบาทของครูประจำชั้น ครูประจำวิชาและครูการศึกษาพิเศษ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

สรุป

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน คุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการส่งต่อ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.60

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2544). การประกันคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน
สังกัดกรมสามัญศึกษาฉบับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ
ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). ภาวะสังคมไทย ไตรมาส 3 ปี 2555.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จรรโลง ธนัญญา. (2549). การศึกษาประกันคุณภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- โชวันันต์ มารุตวงศ์. (2547). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ชัย สาลีพรวัลย์. (2547). การติดตามผลการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน
โรงเรียนมหาพิชัยพิทยาคาร จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บัวเครือ โพธิ์ชัย. (2548). **ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวช ตันติพิพัฒนสกุล. (2555). พญัตติกรรมกับปัญหาเอดส์. <<http://epid.moph.go.th>> (7 กรกฎาคม).
- ปลุก พรหมรัตน์. (2545). **คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา ศรีวิสุทธิ. (2547). **การศึกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รจนา สีนที. (2547). **สภาพการปฏิบัติตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารและครูในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรืองยศ อุดรศาสตร์. (2546). **การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาในโรงเรียนมัธยม จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมลักษณ์ พรหมมีเนตร และฉันทนา จันทร์บรรจง. (2547, ธันวาคม). ระเบียบการบริหารงานที่ปรึกษานักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมหาวิทยาลัย, 12 (1), 47-61.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). **ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสำหรับงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สุเทพ สุวีรางกูร. (2551). **ปัญหาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร จันทรส่วง. (2542). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 2

**MANAGERIAL BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
GOOD CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF KANCHANABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ปณิธิ ชำนาญดู / PANITHI CHUMNANDOO¹

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID²

พรรณี สุวตธิ์ / PANNEE SUWATTHEE³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การใช้อำนาจในการประชุม การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์กับราชการและ

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ชุมชน การสนับสนุนทรัพยากรที่ดี การใช้ทักษะด้านการบริหาร และการส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงาน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การใช้ทักษะด้านการบริหาร การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 30.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of school administrators' managerial behavior; 2) the level of teachers' good citizenship behavior; and 3) school administrators' managerial behavior affecting teachers' good citizenship behavior. The sample was 291 administrators and teachers under the Jurisdiction of the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The school administrators' managerial behavior in overall was at a high level. When considering each aspect, the aspect of encouraging parent involvement was at the highest level. The aspects at the high level were, in the descending order, the school's vision, the change in schools, interaction with students, meeting facilitation, interpersonal relationships, teaching and learning promotion, organization operation support, expression of human relations, interaction with government and community, teaching materials and facilities support, application of management skills and communication support.

2. The perception of organizational justice and job satisfaction of teachers' good citizenship behavior were at the highest level, while commitment to the organization was at a high level.

3. The school administrators' managerial behavior in the aspects of applying managerial skills, encouraging parent involvement, and interacting with students predicted the teachers' good citizenship behavior at the percentage of 30.50 with statistical significance at .01.

Keywords: managerial behavior, good citizenship behavior, school administrator, primary education

บทนำ

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา หมวด 3 ระบบการศึกษา หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวด 7 ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและบทเฉพาะกาล ทุกหมวดมีความสำคัญเพื่อการวางแผนสู่การปฏิบัติให้ครบถ้วน เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 เน้นการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นให้ได้มากที่สุด ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานโดยใช้เทคนิคการบริหารที่หลากหลายและสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร อุดมกุศลศรี (2545: 1-3) กล่าวว่า สถานศึกษาต่างมีการกำหนดกรอบและแผนการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานมีการยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารตามธรรมนูญโรงเรียนเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา วิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียน การจัดทำแผนกลยุทธ์ การทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากร จัดโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องและครอบคลุมทั้ง 6 งาน ดังนั้น แต่ละคนทำงานหลายหน้าที่รับผิดชอบหลายงาน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานต้องรู้และเข้าใจงานทุกงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของก้องภพ ยี่หว้า (2550: 116) เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารและการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ไม่เข้าสมการแต่สนับสนุนพฤติกรรมการบริหารด้านอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษรา มีสวน (2556: 61) ได้ศึกษา

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง .30 ถึง .42 โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคริสเตนเซน (Christensen, 1995: 97 อ้างถึงใน ศิริพร อุดมกุศลศรี, 2545: 9-10) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่นำมาใช้ ในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในโรงเรียน และทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จมี 13 พฤติกรรม คือ 1) การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน 2) การส่งเสริมวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 3) การสนับสนุนผู้ร่วมงาน 4) การสนับสนุนการดำเนินงาน 5) การส่งเสริมด้านการติดต่อสื่อสาร 6) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) การอำนวยความสะดวกในการประชุม 8) การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน 9) การมีปฏิสัมพันธ์กับครูและชุมชน 10) การส่งเสริมผู้ปกครองให้มีส่วนร่วม 11) การจัดหาทรัพยากร 12) การส่งเสริมทางด้านการเรียน และ 13) การใช้ทักษะทางการบริหาร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550: 68) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนราชินีบนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุการทำงานและการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ใช้พฤติกรรมการบริหารในด้านต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพที่จะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู อย่างไรก็ตามนโยบายการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี 2558 กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษาและสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการบริหารนั้น จำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์หลาย ๆ อย่าง จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและการดำเนินงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้นโดยใช้แนวคิดของคริสเตนเซน (Christensen, 1995: 97 อ้างถึงใน ศิริพร อุดมกุศลศรี, 2545: 9-10) ซึ่งกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีคุณภาพออกเป็น 13 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา 2) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี 4) การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร 5) การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร 6) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) การใช้อำนาจในการประชุม 8) การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน 9) การปฏิสัมพันธ์กับราชการและชุมชน 10) การสนับสนุนทรัพยากรที่ดี 11) การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน 12) การใช้ทักษะด้านการบริหาร 13) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมสำหรับตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำแนวคิดของออร์แกนและไรอัน (Organ and Ryan, 1994: 765-802 อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2552: 22) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
2. การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
3. การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี
4. การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ
5. การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร
6. การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
7. การใช้อำนาจในการประชุม
8. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน
9. การมีปฏิสัมพันธ์กับราชการและชุมชน
10. การสนับสนุนทรัพยากรที่ดี
11. การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน
12. การใช้ทักษะด้านการบริหาร
13. การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม



ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

1. ความพึงพอใจในงาน
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกในฐานะผู้นำของครูในโรงเรียนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา 2) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี 4) การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ 5) การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร 6) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) การใช้อำนาจในการประชุม 8) การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน 9) การมีปฏิสัมพันธ์กับราชการและชุมชน 10) การสนับสนุนทรัพยากรที่ดี 11) การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน 12) การใช้ทักษะด้านการบริหาร และ 13) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครู จำนวน 1,026 คน ในเขตอำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา รวมทั้งสิ้น 1,129 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 179) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 291 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนตามอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดย 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) สร้างข้อกระทงคำถาม และนำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้ข้อกระทงคำถามทั้งหมด 61 ข้อ 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ โรงเรียนวัดสำนักคร้อ โรงเรียนวัดเขารักษ์ และโรงเรียนวัดบ้านทวนโรงเรียนละ 10 คน รวม 30 คน นำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.979 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.978 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 และ 4) ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติจำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) และ 4) การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.52) คือ การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และด้านการส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.52) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2

(n = 291)

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	4.48	0.57	มาก	3
2. การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.49	0.53	มาก	2
3. การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี	4.46	0.54	มาก	6
4. การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	4.44	0.53	มาก	8
5. การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร	4.42	0.52	มาก	12
6. การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.44	0.54	มาก	9
7. การใช้อำนาจในการประชุม	4.47	0.54	มาก	5
8. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	4.47	0.50	มาก	4
9. การมีปฏิสัมพันธ์กับราชการและชุมชน	4.43	0.50	มาก	10
10. การสนับสนุนทรัพยากรที่ดี	4.42	0.50	มาก	11
11. การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน	4.44	0.52	มาก	7
12. การใช้ทักษะด้านการบริหาร	4.42	0.50	มาก	11
13. การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม	4.53	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.45	0.52	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2**

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.51)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.50) และ ข้อ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.47$,
S.D. = 0.52) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n = 291)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความพึงพอใจในงาน	4.51	0.51	มากที่สุด	2
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	4.55	0.50	มากที่สุด	1
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	4.47	0.52	มาก	3
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด	

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร (X_{12}) ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม (X_{13}) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (X_8) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.305 ซึ่งแสดงว่า ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 30.50 โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏอยู่ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n=291)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	8.88	2.96	41.997**
Residual	287	20.24	0.07	
Total	290	29.12		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t
ค่าคงที่	2.25		0.21	10.74**
ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร (X ₁₂)	0.21	0.29	0.04	4.89**
ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม (X ₁₃)	0.19	0.28	0.03	5.03**
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (X ₈)	0.09	0.13	0.03	2.57**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.552 R² = 0.305 SEE. = 0.265

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 1 ข้อที่ 7 กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหาร จึงจะสามารถสอบเข้าสู่ระบบตำแหน่งของผู้บริหารได้ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการจัดการประชุม อบรม สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

เตรียมพร้อม ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศ ในองค์การอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550: 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องผลงานวิจัยของศิริพร อุดมสกุลศรี (2545: 70) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกตามมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน 2) การสนับสนุนการดำเนินงาน 3) การใช้อำนาจในการประชุม 4) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5) การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร 6) การใช้ทักษะด้านการบริหาร 7) การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน 8) การสนับสนุนผู้ร่วมงาน 9) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน 10) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 11) การมีปฏิสัมพันธ์กับราชการและชุมชน 12) การสนับสนุนทรัพยากร และ 13) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดใดก็ตามล้วนตระหนักถึงภาระและหน้าที่ความเป็นครูด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556: 73-74) ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม จึงทำให้ครูตระหนักดีว่าพฤติกรรมของครูที่แสดงออกไปล้วนมีผลสะท้อนไปสู่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตนสังกัด อันเป็นสถานที่สร้างงานและอาชีพให้ตนเองจึงทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988: 8-13 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551: 10-11) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะต้องมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้ลึกต้องการพัฒนาองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรนภาพรรณ สีนะวงศ์ (2552: 113) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับข้อค้นพบของปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550: 69) ที่พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับข้อค้นพบของอุสุมา สิงห์กลาง (2552: 154-155) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูทั้ง 3 ระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูจังหวัดมหาสารคามในระดับครูสภาและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนระดับโรงเรียนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการให้ความร่วมมือส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยเรียงตามลำดับการดำเนินงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร 2) ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 30.50 ทั้งนี้สาเหตุที่ทำนายได้ร้อยละ 30.50 สืบเนื่องมาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่งผลตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสมการทำนายเพียง 3 ด้าน โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

3.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนการกลั่นกรองที่มีคุณภาพ จึงทำให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารการศึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ

ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นสู่ความสำเร็จสูงสุด สอดคล้องกับปารีชาติ กมลยະบุตร (2553: 101) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมโนภาพ ด้านความรู้ ความคิด และด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม

3.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียน โดยอาศัยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของตนมาช่วยส่งเสริมผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ มีการชักชวนให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมกิจกรรมในสถานศึกษา ช่วยเหลือหรือการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน ผู้บริหารควรที่จะมีการติดต่อสื่อสาร ส่งข่าวสารถึงผู้ปกครอง ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการสถานศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรง สอดคล้องกับผลการวิจัยของคริสเตนเซน (Christensen, 1995: 201-202 อ้างถึงใน ศิริพร อุดมกุลศรี, 2545: 39-40) กล่าวว่า การส่งเสริมผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในสถานศึกษามี ดังนี้ 1) ชักชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมในสถานศึกษา 2) ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในเรื่องของการตัดสินใจ การขอความช่วยเหลือ หรือการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน 3) ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกสบายในการประชุมผู้ปกครอง 4) ผู้บริหารควรติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองด้วยภาษาของพวกเขา 5) ส่งข่าวสารถึงผู้ปกครองแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ 6) ยอมรับผู้ปกครองที่มีความชำนาญ และจัดโอกาสให้เขาได้ใช้ความชำนาญนั้น ในการช่วยเหลือสถานศึกษา 7) ขอขอบคุณผู้ปกครองด้วยความจริงใจ 8) อนุญาตให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการสถานศึกษา 9) กระตุ้นให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ผู้ปกครองย้ำเตือนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน ช่วยเหลือเด็กตามที่ผู้ปกครองต้องการ และ 10) ทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อจัดหาสิ่งต่าง ๆ มาช่วยเด็ก

3.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถและการแสดงออกให้นักเรียนและสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1967: 56 อ้างถึงใน เฉลียว แสงสำราญ, 2550: 39) กล่าวว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นได้จาก 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและใกล้ชิด

2) การส่งเสริมและสนับสนุนบุคคล 3) บุคคลในองค์การมีอิสรภาพ และลดโครงสร้างหรืออุปสรรคให้น้อยลง และ 4) การกระทำที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มหรือในองค์การสอดคล้องกับผลการวิจัยของคริสเตนเซน (Christensen, 1995: 199 -200 อ้างถึงใน ศิริพร อุดมกุลศรี, 2545: 39) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนของบริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน 2) สนใจในงานของนักเรียน 3) สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักเรียน 4) ยอมรับความสามารถที่เด่นของนักเรียน 5) ทำให้นักเรียนเกิดความสบายใจในการประชุม และ 6) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของพวกเขา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 13 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงควรนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ควรให้ความสำคัญในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีผลงานดีเด่นอย่างมีระบบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่ง ภูมิใจในตนเอง และมุ่งมั่นตั้งใจทำงานต่อไป

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ควรพัฒนาและส่งเสริมการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้ทักษะด้านการบริหารด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนให้มีการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กับเขตอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สรุป

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านการใช้ทักษะด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและร่วมกันทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 30.50 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปเป็นแนวทางการจัดการศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษابรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ทองชลธิ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ก้องภพ ยี่หระ. (2550). **พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม มีสวน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่ม 130). ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม).
- เฉลียว แสนสำราญ. (2550). **พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการรู้สารสนเทศของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา มาลัย. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญา คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษยุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ กมลยะบุตร. (2553). **ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรนภาพรรณ สีนะวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร อุดมกุศลศรี. (2545). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของโรงเรียนที่จำแนกมาตรฐานคุณภาพนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุสุมา สิงห์กลาง. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม KNOWLEDGE MANAGEMENT OF NAKHON PATHOM RAJABHAT UNIVERSITY'S STUDENTS

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) เปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ และ 3) เสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา 5 คณะ คณะละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า สติติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ พบว่าไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และการใช้ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีให้แก่นักศึกษา

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) find the status of knowledge management of Nakhon Pathom Rajabhat University's students; 2) compare knowledge management between groups of students as classified by gender, class and faculty of studies; and 3) study the approach to develop the students' effective knowledge management. The research samples, derived by quota sampling, were 250 students of Nakhon Pathom Rajabhat from 5 faculties which were verified 50 students per each. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way Analysis of Variance (ANOVA) and content analysis.

The results revealed that;

1. Overall and in specific aspects, the level of knowledge management of the students was at a high level.

2. Students' knowledge management as classified by students' status: gender, year of study, and faculty were not different.

3. The development of effective knowledge management of students of Nakhon Pathom Rajabhat University should include personal competency, learning process, and learning resources and technology utilization.

Keywords: knowledge management, Nakhon Pathom Rajabhat University's students

บทนำ

สภาพสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มนุษย์ทุกคนต้องแสวงหาความรู้ อย่างไม่หยุดนิ่ง จากแหล่งความรู้มีอยู่มากมายทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ความรู้จึงมีความสำคัญมากขึ้น เพราะถือเป็นสิ่งที่ใช้แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ได้เปรียบในเชิงแข่งขัน มนุษย์ทุกคนมีหน้าที่ที่จะเรียนรู้ สังสมความรู้ รวมถึงการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทำให้หลาย ๆ องค์กรได้นำการจัดการความรู้มาใช้เป็นกลยุทธ์หลักเพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองให้ทัดเทียมและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

สถานศึกษาในปัจจุบัน ต่างก็เริ่มให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาของตนเอง เพราะกระบวนการจัดการความรู้ที่นับได้ว่าเป็นเครื่องมือช่วยให้สถานศึกษาสามารถค้นหาคัดเลือก รวบรวม เผยแพร่และถ่ายโอนสารสนเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมภายในสถานศึกษา อาทิ การแก้ปัญหา การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ และยังเป็น

เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่มาจัดระบบและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน จึงกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากการปฏิบัติ ผสมผสานกับประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดวิธีการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการเช่นเดียวกับผลผลิต เน้นวิธีการหาคำตอบมากกว่าได้แค่คำตอบ เน้นทักษะในการเรียนมากกว่าสิ่งที่เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนที่มีความพร้อมในด้านองค์ความรู้ ส่งเสริมทักษะผู้เรียน พัฒนาความสามารถ และคุณลักษณะทางกายและจิตใจ ดังนั้น ความสามารถในการจัดการความรู้จะทำให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต ทั้งยังเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยเมื่อประสบกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตก็จะสามารถเลือกใช้ความรู้ หรือแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยอัตลักษณ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งอัตลักษณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ นั่นเอง

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เป้าหมายหนึ่งที่สำคัญมากของการปฏิรูปการศึกษา คือการสนับสนุนให้องค์การทางการศึกษาทุกระดับ มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูงขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน การที่สถาบันอุดมศึกษาจะผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามเป้าประสงค์และปรัชญาของแต่ละสถาบันนั้น ต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ ผู้บริหาร หลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคน นั่นคือผู้เรียน ซึ่งถือเป็นผลผลิตหลักของพันธกิจของสถานศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจและการทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นการบริการ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของอุดมศึกษาซึ่งจะครอบคลุมภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ

แก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้หากสถาบันอุดมศึกษามีแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยเสริมประสิทธิภาพให้บุคลากรพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำความรู้นั้นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้ดีมากยิ่งขึ้น (ปริญญ ชัยก้องเกียรติ, 2551)

ผู้วิจัยในฐานะที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จากประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานพบว่าปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลายประการ อาทิ ความพร้อมของนักศึกษาที่มีฐานความรู้ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากนักศึกษามีความแตกต่างของพื้นฐานทางการศึกษาพอสมควร ประกอบกับนักศึกษาต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นบ่อยครั้ง มีผลให้เวลาเรียนไม่เพียงพอกับเนื้อหาที่ระบุไว้ในคำอธิบายรายวิชา ระบบการวัดผล เช่น เกรด E ไม่นำมาคิดค่าเฉลี่ย และไม่มีผลกระทบต่อกะแนนเฉลี่ย นักศึกษาจึงให้ความสำคัญกับผลการเรียนน้อย นอกจากนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีภาระงานสอนมาก ขึ้นต่ำ 18 คาบ/สัปดาห์ ตามจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และจากบันทึกหลังการสอนของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์นักศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอนนั้น สรุปใจความได้ว่า นักศึกษาต้องการให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งบางรายวิชาที่จัดให้ได้อย่างเต็มที่ และต้องการให้มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น รวมถึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีวิสัยทัศน์ที่ว่าด้วยการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม พัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาสู่สากล ทั้งยังกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตคือ มีสติปัญญา ขยันอดทน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกความเป็นไทย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตนเอง และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ จึงได้ศึกษาทักษะการจัดการความรู้ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะสำคัญที่จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมซึ่งได้กำหนดขึ้นจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวัดระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

ประชากร

ประชากร ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในระดับปริญญาตรี ทุกคณะ
จำนวน 15,901 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัย
ความน่าจะเป็น (non probability sampling) ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วน (quota sampling)
จากนักศึกษาทั้ง 5 คณะ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคณะละ 50 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวแทน
แต่ละคณะโดยระบุคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าหมู่เรียน
2. เป็นสมาชิกสโมสรนักศึกษาของแต่ละคณะ
3. เป็นผู้มีประพฤติดี (ไม่เคยถูกหักคะแนนความประพฤติ)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรสภาพ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ชั้นปี และคณะ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม ประกอบด้วย 1) แหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย 2) แหล่งเรียนรู้ภายนอกมหาวิทยาลัย
3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การแสวงหาความรู้ 5) การสร้างความรู้ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ
7) การนำความรู้ไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตาม
เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามชั้นปี และคณะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบระหว่างคู่โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')
4. การวิเคราะห์แนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มี
ประสิทธิภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของนักศึกษา โดยการจัดทำสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษา และกำหนดข้อกระทงคำถามตามตัวบ่งชี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถาม ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษาภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC (index of item objective congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเที่ยง (reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Cronbach) ของครอนบาค (Cronbach, 1974 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 156) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการแปลความหมาย กำหนดเกณฑ์ช่วงของค่าเฉลี่ย ตามคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า มีระดับการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า มีระดับการจัดการความรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า มีระดับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า มีระดับการจัดการความรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีระดับการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนจำแนกตามชั้นปี และคณะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการทดสอบระหว่างคู่โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถสรุปข้อค้นพบได้ดังนี้

1. ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย สามารถจำแนกตามรายละเอียดได้ดังนี้ 1) แหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.66) 2) แหล่งเรียนรู้ภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.77) 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.73) 4) การแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.78) 5) การสร้างความรู้ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.69) 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.71) และ 7) การนำความรู้ไปใช้ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.69)

2. การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกสถานภาพส่วนบุคคล

การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามเพศ ชั้นปี และคณะ พบว่ามีระดับปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และการใช้ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถอภิปรายข้อค้นพบได้ดังนี้

1. ระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

1.1 แหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดสถานที่จัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม ง่ายต่อการค้นคว้าความรู้และการเข้าถึงความรู้ตรงตามความต้องการ มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด ส่วนนักศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นเครื่องมือใน แลกเปลี่ยนความรู้ มีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้สนับสนุนงบประมาณในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมให้นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อเรียนรู้ของนักศึกษา เช่น สำนักวิทยบริการที่มีหนังสือ สื่อการสอนที่ทันสมัยบริการแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ Leitch and others (2001: 20-21) ได้ทำการศึกษาถึงผลความสำเร็จของการจัดการความรู้พบว่าต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งคือ องค์ประกอบด้านกระบวนการ (business processes) ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ ซึ่งจำเป็นต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์การแล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้าง รูปแบบและตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ และจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การว่า ต้องการให้บรรลุเป้าประสงค์อะไร โดยมีขั้นตอนในการจัดการความรู้ (managing knowledge) 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (knowledge acquisition) การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนา และการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา มีการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ (classifying knowledge) 2) การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) โดยการให้โอกาสและให้การสนับสนุน ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ร่วมกันในองค์การจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การ และ 3) การใช้ หรือเผยแพร่ความรู้ (knowledge utilization) การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์การได้ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อน

1.2 แหล่งเรียนรู้นอกมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีโอกาสใช้เครือข่ายระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด สำหรับนักศึกษามีโอกาสร่วมจัดกิจกรรมทัศนศึกษาเพื่อให้ได้ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกมหาวิทยาลัยมีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุด เนื่องจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีปรัชญาว่า “การศึกษาร่างคน คิดค้นภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น” ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีการสร้างเครือข่ายกับชุมชนเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมตามความสนใจ เช่น ศูนย์เรียนรู้ชุมชน โครงการชุมชนผาสุก กิจกรรมพัฒนานักศึกษา เช่น แห่เทียนจำนำพรรษา ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนนอكمหาวิทยาลัย สอดคล้องกับอภิชาติ ใจอารีย์ (2557: 241-258) ทำการศึกษา รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นการแปรรูปหน่อไม้ ของชุมชนบ้านพุเตย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การกำหนดความรู้ โดยผ่านการพิจารณาว่าเป็นความรู้ดั้งเดิมหรือความรู้ใหม่ที่ประยุกต์จากภูมิปัญญาเดิม การแสวงหาความรู้ ที่มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนและการส่งเสริมจากหน่วยงานภายนอก การแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไม่เป็นทางการผ่านการพูดคุยและปรึกษาหารือ เพื่อการแก้ปัญหาในกระบวนการแปรรูป การจัดเก็บความรู้ส่วนใหญ่เป็นการจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล ไม่มีการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และการถ่ายทอดความรู้ ส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไม่เป็นทางการ สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งเรียนนอكمหาวิทยาลัยจะช่วยให้นักศึกษาได้เพิ่มพูนประสบการณ์ที่นอกเหนือจากเนื้อหาวิชาการในห้องเรียน ทั้งยังสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนท้องถิ่นด้วย

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีโอกาสใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด นักศึกษามีโอกาสใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถให้บริการการสืบค้นความรู้ของนักศึกษา มีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุด เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้สนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับให้บริการกับนักศึกษาได้สืบค้นข้อมูลที่สนใจ การจัดฝึกอบรมการใช้ Tablet การอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังสนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายบริการตามจุดต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้อุปกรณ์สื่อสารหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตได้ทุกจุดในมหาวิทยาลัยฯ สอดคล้องกับไพบูลย์ เกตุแก้ว (2554: 71-73) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการเทคโนโลยีของโรงเรียนเครือข่ายกัลยาณมิตรเพื่อยกระดับมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงรูปแบบที่จะใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานดังกล่าวแล้ว ผลการประเมินยังแสดงให้เห็นว่าระบบจัดการองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี สามารถนำมาใช้ในหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้กับบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาที่สำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

1.4 การแสวงหาความรู้ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อที่หลากหลาย อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ e-mail บทความ โทรศัพท์ วิดีทัศน์ มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด สำหรับนักศึกษามีโอกาสศึกษา ค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การมีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุด เนื่องจากนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำนวนมากสนใจที่จะใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ อาทิ ห้องสมุด โทรศัพท์ที่ติดตั้งอยู่ตามโรงอาหาร การใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มหาวิทยาลัยฯ จัดสรรไว้ให้ เพื่อศึกษาค้นหาความรู้ที่ตรงตามความสนใจของตนเอง ซึ่งมีทั้งเนื้อหาในรายวิชาที่เรียน รวมถึงเนื้อหาที่สนใจทั่วไป อาทิ ข่าวสาร แฟชั่น เนื้อหาที่ให้ความบันเทิง เป็นต้น สอดคล้องกับพรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554: 72-74) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ภาพรวมของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ภาพรวมของสภาพองค์ประกอบการจัดการความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาของการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ว่าเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คน 2) การจัดการความรู้ 3) องค์การ 4) การเรียนรู้ และ 5) เทคโนโลยี และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการความรู้คือ 1) องค์การควรมีการสนับสนุนต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การมีพื้นที่เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 3) การเรียนรู้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และ 4) บุคลากรควรให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการ ความรู้ในโรงเรียน ดังนั้น เพื่อให้การจัดการความรู้ของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริการ จัดบรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmosphere) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ควรตระหนักว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ให้ความเท่าเทียมเสมอภาคกันและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลที่สำคัญคือ ต้องให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์การ และควรกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้และเรียนรู้จากบุคลากรคนอื่น ส่วนอื่น ฝ่ายอื่นด้วย รวมทั้งให้มีการกระจายเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์การ ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

1.5 การสร้างความรู้ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมให้

นักศึกษาเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุดสำหรับนักศึกษามีโอกาสพัฒนาศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ มีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุดเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเห็นความสำคัญกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ทั้งกิจกรรมทางวิชาการ กีฬา และสันทนาการอื่น ๆ เช่น กีฬา พ.จ.น.ก. (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) ได้มีการประกวดแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ และโครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษที่ประเทศมาเลเซีย และเวียดนาม กิจกรรมเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และยังส่งเสริมให้นำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาปรับปรุงความคิดตัดสินใจได้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับคมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ (2553: ค) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก พบว่า ผู้นำขององค์การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในระดับมาก ด้วยการสร้างวัฒนธรรมขององค์การและมีการกำหนดทิศทาง รูปแบบในการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป ทั้งนี้ องค์การจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริการขององค์การโดยรวมที่เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ องค์การควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายการทำงาน (teamwork and networking) ที่มีการสร้างการแบ่งปัน และการนำความรู้ไปใช้รวมทั้งต้องมีการประสานงานกันเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่ามีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด และนักศึกษามีการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ หรือเผยแพร่ความรู้ที่ตนเองเสนอต่อคณาจารย์ สำหรับนักศึกษามีการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ หรือเผยแพร่ความรู้ที่ตนเองเป็นผู้คิดค้นขึ้นมาในระบบเทคโนโลยีต่อเพื่อนนักศึกษาด้วยกันมีลำดับปฏิบัติต่ำที่สุดเนื่องจากในแต่ละปี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นจำนวนมาก ส่งเสริมทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้เสนอแนวคิด วิธีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม ๆ สอดคล้องกับบุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2549: 59) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญรวมทั้งต้องรู้ทิศทาง กลยุทธ์ที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน

และแบ่งปันความรู้ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีการวัดผลและประเมินผลเพื่อให้ องค์การสามารถทบทวน และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของ การจัดการความรู้ต่อไป องค์การจึงจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริการขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (corporate learning culture) ซึ่งองค์การควรมีบรรยากาศที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ เกิดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าและถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคลากรทุกคนควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดนิสัย การเรียนรู้ในการทำงาน โดยองค์การต้องสนับสนุนอย่างจริงจังทั้งด้านการเงิน ขวัญ และกำลังใจ

1.7 การนำความรู้ไปใช้ ผลการวิจัยพบว่ามียกระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและ รายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีทักษะและความรู้ในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารความรู้ มีลำดับปฏิบัติสูงที่สุด สำหรับนักศึกษาสามารถนำผล ที่ได้จากการประเมินผลการศึกษาไปพัฒนาการจัดการความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีลำดับ ปฏิบัติต่ำที่สุด ทั้งนี้ พบว่า นักศึกษาในปัจจุบันนิยมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ผ่านการสื่อสารด้วยการใช้ เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสาร ส่วนมากมีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย รองรับ การสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง เช่น การใช้โทรศัพท์แบบสมาร์ทโฟน (smart phone) รุ่นต่าง ๆ นอกจากนี้ นักศึกษายังใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้วยการใช้โปรแกรม เฟสบุค (Facebook) เป็นช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและเนื้อหา อื่น ๆ ตามความสนใจ สอดคล้อง Lui (2005: 118-125) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการใช้ระบบ การจัดการความรู้และผลกระทบของการใช้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แต่ละบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระบบความรู้ที่แข็งแกร่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แต่ละบุคคลและอธิบายว่าระบบความรู้ มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในหลายด้าน การวิจัยเสนอแนะว่าความสามารถในการรับรู้ของแต่ละคน และการใช้ประโยชน์ของระบบความรู้ และการสนับสนุนการจัดการเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การใช้ ระบบความรู้ คุณภาพของระบบสารสนเทศไม่มีผลกระทบโดยตรงกับการใช้ระบบความรู้ ผลกระทบ การใช้ระบบความรู้ขึ้นอยู่กับแต่ละคน และยังสอดคล้องกับ Wheelen & Hunger (2004: 89) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ในการจัดการความรู้ขององค์กร คือ วัฒนธรรมของการใฝ่รู้ ความเชื่อ ทศนคติ การทำงานเป็นทีม (team working) พลังร่วม (synergy) การไว้วางใจ (trust) และกระบวนการจัดการความรู้โดยมี กระบวนการด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) เป็นองค์ประกอบย่อย ที่สำคัญที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐมจำแนกสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีเพศต่างกันมีระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีเพศต่างกันมีระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากข้อมูลพบว่า เพศชายจะมีระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่ำกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ เนื่องจากนักศึกษาชายมักสนใจการค้นคว้าหาความรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเฉพาะบุคคลมากกว่าที่จะนำความรู้มาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต่างนักศึกษาหญิงที่ชอบพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเพื่อนมากกว่า

2.2 จำแนกตามชั้นปี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีชั้นปีต่างกันมีระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีชั้นปีต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้ภายนอก และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 5 จะมีการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้ภายนอกและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน เนื่องจากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สนใจที่จะใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้มาก เพราะเป็นไปตามวัย ความสนใจ ประกอบกับเนื้อหาที่เรียนยังเป็นเนื้อหาพื้นฐานทางการศึกษาในสาขาวิชาเอก เนื้อหาทางวิชาการอื่น ๆ ยังไม่เข้มข้นมากนัก แต่สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ซึ่งอยู่ในช่วงออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงไม่มีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาความรู้เท่าไรนัก

2.3 จำแนกตามคณะ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่สังกัดคณะต่างกัน มีระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่สังกัดคณะต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้ภายนอก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่านักศึกษาคณะครุศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์มีการจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้ภายนอก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากนักศึกษาคณะครุศาสตร์ต้องใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมาก รวมทั้งมีกิจกรรมที่ต้องร่วมกับทางมหาวิทยาลัยหลายกิจกรรม เพราะเป็นรูปแบบการผู้ที่จะเป็นครูในอนาคตที่จะต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ต่างจากนักศึกษาคณะพยาบาลที่รูปแบบการเรียน การสอนเป็นรูปแบบที่เฉพาะ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตของคน การเรียนการสอนจึงเน้นวิชาการที่เข้มข้น เป็นเหตุให้อีกโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษามีโอกาสน้อยกว่านักศึกษาคณะอื่น ๆ

3. **แนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** จากการจัดทำสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบของการจัดการความรู้ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และการใช้ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีให้แก่นักศึกษา สอดคล้องกับบุญส่ง หาญพานิช (2546: 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการศึกษา พบว่า ธรรมชาติของความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 2 ประเภท คือ tacit knowledge และ explicit knowledge ซึ่งในการนำความรู้ไปใช้นั้น ผู้บริหารจะใช้ความรู้ tacit knowledge มากกว่า explicit knowledge อาจารย์จะใช้ทั้ง tacit knowledge และ explicit knowledge ส่วนนักศึกษาจะใช้ explicit knowledge มากกว่า tacit knowledge และในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ tacit knowledge และ explicit knowledge เกิดการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์และสมดุล โดยการจัดการความรู้ที่สำคัญในสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการนำความรู้ไปใช้ และสอดคล้องกับโอฬาร คำจีน (2555: 10-12) ได้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ เป้าหมายที่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น วิธีการกำหนดเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การค้นคว้าความรู้จากภายนอก คลังความรู้ ทักษะและความสามารถของคน กระบวนการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีและระบบการวัด และสอดคล้องกับมานิดา นันทไมตรี (2547: 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรของไทย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช บริษัท แฟลเจล (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วยกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา มีกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถบูรณาการการบริหารจัดการกับการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนเดียวกัน ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการที่จะนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น และองค์ความรู้ที่ตนเองสนใจ ผู้บริหารควรพิจารณานำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) แหล่งเรียนรู้ภายใน 2) แหล่งเรียนรู้ภายนอก 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ

4) การแสวงหาความรู้ 5) การสร้างความรู้ 6) การแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การนำความรู้ไปใช้และพิจารณานำองค์ประกอบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย ไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้

2. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำองค์ประกอบตัวชี้วัดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการนำตัวชี้วัดการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ดังต่อไปนี้

2.1 แหล่งเรียนรู้ภายใน ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดสรรแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมให้นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ เพิ่มช่องทางเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อเรียนรู้

2.2 แหล่งเรียนรู้ภายนอก ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายกับชุมชนเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมตามความสนใจ และขยายเครือข่ายให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และขยายการสร้างเครือข่ายทั้งในสถานศึกษา ชุมชน องค์กรทางศาสนา ภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษาและบุคลากรได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนทางด้านเทคโนโลยีทั้งเทคโนโลยีการสื่อสาร (communication technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ โดยอาจเป็น intranet หรือ internet เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วม (collaboration technology) ช่วยให้นักศึกษาสามารถประสานการทำงานกันได้ โดยอาจที่จะใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น groupware, web board, weblog ตลอดจนเทคโนโลยีการจัดเก็บ (storage technology) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นเสมือนคลังความรู้ให้เข้าถึงความรู้ได้โดยง่าย

2.4 การแสวงหาความรู้ ผู้บริหารส่งเสริมโดยการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่เป็นไปประโยชน์และมีการแสดงออก ให้เห็นถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในการใฝ่รู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สม่าเสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์กรมีความรู้ที่เท่าทันกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 การสร้างความรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาในองค์กร ทั้งนี้ เพราะการเรียนรู้ ที่มีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้รูปแบบ วิธีการ ตลอดจนนวัตกรรม

ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสถาบันอุดมศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

2.6 การแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่จำเป็นในการเรียนการสอนตามหลักสูตร รวมถึงความรู้อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ที่นักศึกษาให้ความสนใจ ซึ่งอาจนอกเหนือจากหลักสูตร ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้นักศึกษาทั้ง 5 คณะ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างเหมาะสม

2.7 การนำความรู้ไปใช้ ผู้บริหารควรจัดตั้งทีมงานที่มีคณะทำงานมาจากทุกส่วนขององค์กร โดยบุคลากรที่มาร่วมเป็นคณะทำงาน ควรมีอำนาจในการจูงใจคนในหน่วยงาน และเป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของคณะ หน่วยงานระดับศูนย์/ สถาบัน/ สำนัก และกอง นอกจากนี้ควรมีการนำความรู้หรือนวัตกรรมจากความรู้ที่มีอยู่หลากหลายไปกำหนดนโยบาย เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยภายนอกด้วย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก

3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก

3.3 ควรศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก

สรุป

จากงานวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่าระดับการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากการจัดทำสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการจัดการความรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีประสิทธิภาพพบว่า เมืองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- คมศักดิ์ เจียมวัฒนาเลิศ. (2553). **การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทหาร บัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จิราวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญช ชัยก้องเกียรติ. (2551). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพิมล ธรรมชาติภรณ์. (2554). **การศึกษาศาพภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก.** นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ไพฑูริย์ เกตุแก้ว. (2554). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเทคโนโลยีของโรงเรียนเครือข่ายกัลยาณมิตร เพื่อยกระดับมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มานิดา นันทไมตรี. (2547). **การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรของไทย กรณีศึกษา : โรงพยาบาลศิริราชบริษัท แฟลเชล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ ใจอารีย์. (2557). **รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นการแปรรูปหน่อไม้ของชุมชนบ้านพุเตย จังหวัดกาญจนบุรี.** วารสารการเมืองการปกครอง, 4 (2), 241.
- ไอฟาร์ คำจิ้น. (2555). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้.** <http://www.learners.in.th/blogs/posts/279794> (26 พฤษภาคม).

- Leitch, M. and others. (2001). "Knowledge Management, CKO, and CKM: The Key to Competitive Advantage", **The Manchester Review**. [http:// users.anet.com/ smcnulty/ docs/Manchester.pdf](http://users.anet.com/smcnulty/docs/Manchester.pdf)>
- Lui, S. C. (2005). **A study of factors that facilitate use of knowledge management systems and the impact of use on individual learning**. Abstract Retrieved March 14, 2007, from [http://proquest. Umi.com/pqweb](http://proquest.Umi.com/pqweb).
- Marquaerde, J., & Raynolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York: Irwin.
- Wheelen, T. L.; & Hunger J. D. (2004). **Strategic management business policy** (9th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
CHANGE MANAGEMENT AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

เมตตา สาริวงศ์ / METTA SARIWONG¹

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจ การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผน อัตรากำลัง การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคล ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of change management in educational institutions; 2) the level of personnel administration in educational institutions; and 3) change management affecting personnel administration in educational institutions. The research sample, derived by proportional stratified random sampling and distributed by districts, was 310 administrators and teachers of educational institutions under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The change management in educational institutions was at a high level both in overall and in specific aspects. These were, ranked from the highest to the lowest, coercion, collaboration, manipulation and co-optation, negotiation, communication, and educational facilitation support.

2. The personnel administration of educational institutions was at a high level both in overall and in specific aspects. These were, ranked from the highest to the lowest, rules, discipline and regulations, educational personnel development, workforce planning, professional promotion, performance evaluation, and recruitment and appointment for educational personnel.

3. The change management in the aspects of manipulation and co-optation, communication, coercion, and educational facilitation support together predicted the personnel administration at the percentage of 60.50 with statistical significance at .01.

Keywords: change management, personnel administration, primary education

บทนำ

ปัจจุบัน สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงระหว่างกันในบริบทโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงมีความจำเป็นในการแก้ปัญหาและเป้าหมายของหลายประชาสังคม แม้แต่สหประชาชาติที่กำหนดให้ พ.ศ. 2548 – 2557 เป็นศตวรรษแห่งการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีเป้าหมายในการเชื่อมโยงและพัฒนาการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพจากกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ที่เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกมิติไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง รวมทั้งก่อให้เกิดผลกระทบด้านมิติการศึกษาของไทยในอนาคต ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทที่เป็นเสมือนธรรมนูญการศึกษาของประเทศ กล่าวคือ กำหนดการจัดโครงสร้างการบริหารศึกษายึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการนำไปปฏิบัติ เน้นระบบการกระจายอำนาจในการบริหาร และยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นด้านการบริหารบุคลากร เน้นหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 24)

การจัดองค์การที่มุ่งประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ องค์การจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ และจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร หรือการบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์การให้สามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ บุคลากรในองค์การจึงต้องรับทราบถึงผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง และถูกผลักดันให้ปรับตัวกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การละเมิดทางศีลธรรม และความไม่ปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับธวัช บุญยมณี (2550: 202) กล่าวว่า ความจำเป็นในการพัฒนาระดับบุคคลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นต้องพิจารณาว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และบุคคลเหล่านั้นต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อให้สามารถตอบสนองหรือรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ องค์การหรือทุกหน่วยงานควรให้ความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์การ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่องค์การมอบหมายให้ดำเนินการ จึงต้องคิดกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารยังต้องใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจการปฏิบัติงาน ใ้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงานอีกด้วย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะพบว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องตระหนักถึงการเตรียมรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลทั้งสิ้น 150 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีนโยบายการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม โดยทุกภาคส่วนได้ร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมสนับสนุนงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบภายใต้วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ จากผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาที่รับการประเมิน ปีงบประมาณ 2554-2556 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาของรัฐ 140 แห่ง พบว่ามีระดับคุณภาพดีมาก 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.28 ระดับคุณภาพดี 123 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.86 ระดับคุณภาพพอใช้ 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.86 การรับรองมาตรฐานได้การรับรอง 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ไม่รับรอง 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.43 นอกจากนี้ ยังพบปัญหาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ผลสัมฤทธิ์นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาครูไม่ครบชั้น และคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพสามารถ แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม “สองประสานสามประสาน และโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2556: <[http:...](#)>)

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับตัวบุคคล เพราะบุคลากรทางศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้บรรลุกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผน โครงสร้างของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นบันไดขั้นแรกในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง โดยบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาของตน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลตามมาด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 4) การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน 5) การกำกับติดตาม และ 6) พลังอำนาจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปรับตัว ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kreitner & Kinicki (2008: 550) ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษา มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล และเสนอข่าวสารที่เป็นจริง มีระบบการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับ และมีช่องทางให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย

2) การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ติดตาม ประเมินผลการบริหารการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกับชุมชน จัดหาทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ จัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคลากรทุกฝ่าย กำหนดเป้าหมายและ

ผลประโยชน์ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างประนีประนอม

5) การกำกับติดตาม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตรวจสอบหรือติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ สร้างความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมกันดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันป้องกันปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

6) พลังอำนาจ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามงานร่วมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับคำสั่งในบทลงโทษตามระเบียบ ยอมรับผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่งและการประเมินความดีความชอบ

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ ในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2545: 56-60) บรรยงค์ โตจินดา (2546: 86) ธงชัย สันติวงษ์ (2548: 134-136) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 97-99) เสาวณี เพชรกาฬ (2548: 44) ลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 61) สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 13) สมาน อัสวภูมิ (2551: 76) ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ (2552: 89-92) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553: 80-85) ประกอบด้วย

1) การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง สถานศึกษามีวิธีการขั้นตอนในการวางแผนบริหารงานบุคคลตามระเบียบราชการ กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่กำหนด และกำหนดแผนการใช้บุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการสรรหาในกระบวนการสอบคัดเลือก พิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด มีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลตามระเบียบราชการ

3) การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานบุคลากรในสถานศึกษา ในลักษณะการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากตำแหน่ง ตามความเหมาะสม

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากร มีกระบวนการในการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติตรงกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนดมีกิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในการพัฒนาวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

6) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของมีกระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และ การพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

การวิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 1,563 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ในเขตอำเภอพุนพิน อำเภอบ้านดอน อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ได้มาโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 179) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 310 คน จากสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
โพธาราม	49	478	10	95
บ้านโป่ง	43	450	9	89
บางแพ	19	178	4	35
ดำเนินสะดวก	27	319	5	63
รวม	138	1,425	28	282
รวมทั้งหมด	1,563		310	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดดัชนีชี้วัด และนำไปสร้างแบบสอบถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข นำแบบสอบถามส่งผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีระหว่างตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้กระทงคำถามด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 34 ข้อ และกระทงคำถามการบริหารงานบุคคล จำนวน 30 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารงานบุคคลได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอน แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ที่ตั้งของอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.51) และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.51) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n=310)

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การติดต่อสื่อสาร	4.19	0.49	มาก	5
2.	การมีส่วนร่วม	4.27	0.51	มาก	2
3.	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	4.10	0.51	มาก	6
4.	การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน	4.22	0.52	มาก	4
5.	การกำกับติดตาม	4.26	0.49	มาก	3
6.	พลังอำนาจ	4.28	0.52	มาก	1
รวม		4.22	0.45	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.54) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.56) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุดดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n=310)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.19	0.48	มาก	3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	4.10	0.56	มาก	6
3. การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน	4.16	0.51	มาก	4
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.51	มาก	5
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย	4.25	0.53	มาก	1
6. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.23	0.54	มาก	2
รวม	4.18	0.44	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำกับติดตาม (X_5) การติดต่อสื่อสาร (X_1) พลังอำนาจ (X_6) และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับความเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.605 ซึ่งแสดงว่า ด้านการกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 60.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.93 + 0.12 (X_5) + 0.22 (X_1) + 0.25 (X_6) + 0.18 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.14 (Z_5) + 0.24 (Z_1) + 0.30 (Z_6) + 0.21 (Z_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	36.80	9.20	116.95**	.00
Residual	305	23.99	0.08		
Total	309	60.80			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.93		0.15	6.11**	.00
การกำกับติดตาม (X_5)	0.12	0.14	0.07	1.75**	.00
การติดต่อสื่อสาร (X_1)	0.22	0.24	0.05	4.11**	.00
พลังอำนาจ (X_6)	0.25	0.30	0.06	4.49**	.00
การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา (X_3)	0.18	0.21	0.05	3.70**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R = 0.778$ $R^2 = 0.605$ $SEE. = 0.280$

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านพลังอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกำกับติดตาม ด้านการเจรจาข้อตกลงร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะในการบริหารและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่าด้วยแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ปฏิรูประบบราชการ ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญที่สุดและหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ผู้บริหารและบุคลากรต้องตระหนักทุกกระบวนการทุกกิจกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงต้องเน้นให้เกิดคุณภาพเป็นที่พึงพอใจทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อยู่ภายใต้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา กำแพงแก้ว และพิชญภา ยืนยาว (2556: 134-153) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการเตรียมการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดแนวทาง สร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้ปฏิบัติร่วมงานอยู่เสมอพร้อมในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามที่กำหนดอย่างมีขั้นตอน วางแผนเตรียมการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้นให้เกิดในสถานศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วยครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการส่งเสริม กระบวนการผลิตการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ วิชาชีพชั้นสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการนิเทศติดตามผล ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกรอบภารกิจตามแนวปฏิบัติน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สถานศึกษามีการกำกับดูแล และบังคับใช้ กฎระเบียบต่อครูโดยเคร่งครัดและเป็นธรรม ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ในการบริหารงานบุคคล ทั้งทางด้านการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น ในตนเอง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีขวัญและกำลังใจ และพึงพอใจ ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นธรรม ส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติครูเนื่องในโอกาสต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนิท คงภักดี (2549: 71-73) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ดังนั้น จะเห็นว่า สถานศึกษาทุกแห่งต่างให้ ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อน ให้ทุกหน่วยงานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ซึ่งการกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสารด้านพลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 60.50 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญและ หลีกเลียงไม่ได้สำหรับการบริหารงานในองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ ภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบายต่าง ๆ บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้

การปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมองค์การ สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ จันทรา (2549: 86-90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันจากผู้อื่น ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือแก่สมาชิกในทีมงานเมื่อได้รับการร้องขอ รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากสมาชิกระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน การคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน หาโอกาสเรียนรู้งานที่รับผิดชอบจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการเรียนรู้พยายามหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น กล่าวได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ องค์การย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การนั้น ๆ เนื่องจากบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามมาด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่

3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการกำกับติดตามส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้ผลของการบริหารงานและการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก โอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ กระบวนการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี และมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และส่งต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากองค์การนั้นมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการกำกับติดตามงานในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและต่อเนื่องจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การกำกับติดตามจึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคลากรในด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สถานศึกษามีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกณฑ์ที่กำหนด และในส่วนการนำผลในการกำกับติดตามมาสนับสนุนด้านการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 220) กล่าวว่าไว้ว่าการกำกับติดตามเป็นกลไกต่าง ๆ ซึ่งใช้เพื่อติดตามการปฏิบัติและผลผลิตภายในขอบเขตที่มีการพิจารณาไว้ ซึ่งความสำคัญของการกำกับติดตามมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการวางแผน ผู้บริหารใช้กระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหน้าที่การกำกับติดตามเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เพื่อพิจารณาว่า องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การติดตามเป้าหมายขององค์การ และใช้การป้อนกลับการปฏิบัติงาน หน้าที่การกำกับติดตามจะช่วยให้ผู้บริหารมีวิธีการที่จะปรับปรุงแผน และช่วยให้องค์การเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเทพ บุญเต็ม (2549: 77-78) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การกำกับติดตามด้านบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมของสภาพในการกำกับติดตามด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีการวิเคราะห์และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการกำกับติดตามงานและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ส่วนสภาพการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ มีการจัดหน่วยบริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเคลื่อนที่เพื่อให้บริการด้านบุคคลและกำกับติดตามงานเป็นประจำเดือนทุกเดือน ทั้งนี้ การกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในทุกเขตพื้นที่การศึกษาค่อนข้างมากโดยพิจารณาจากข้อมูลการศึกษาเชิงสำรวจ มีการกำหนดแผนการกำกับติดตามงานไว้เป็นระยะ มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การกำกับติดตาม โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชน ท้องถิ่นมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมกำกับติดตามกับหน่วยงาน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาจะส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาอาจกระทำการได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การนั้นว่าเป็นในรูปแบบใดอย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าแม้จะมียุทธศาสตร์ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้ว ก็ยากที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีส่วนร่วมและมีกิจกรรมสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด การประสานงานระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีการนำข้อมูลย้อนกลับ มาปรับปรุงพัฒนาและติดตามตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคลากรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษากำหนดวิธีการและกระบวนการสอบคัดเลือกได้อย่างชัดเจน มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของกมล ฉายาวัฒน์ (2549: 153) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอด และการสื่อสารอย่างมีศิลปะจากผู้ส่งฝ่ายหนึ่งไปยังผู้รับฝ่ายหนึ่ง โดยผ่านสื่อหรือช่องทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งในการบริหารองค์การจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย กิจกรรมเหล่านั้นต้องอาศัยและเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น เป็นวิธีการประสานงานการที่แจ้งให้ความรู้ และสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจข่าวสารข้อมูลการปฏิบัติงานขององค์การ อันจะทำให้การบริหารของผู้บริหารองค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิรมย์ ชัยประทุม (2553: 98-99) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ พบว่า สภาพการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การติดต่อสื่อสารในแนวนอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือการติดต่อ สื่อสารจากบนลงล่าง และแนวไขว้ตามลำดับ ในขณะที่การสื่อสารในแนวจากล่างขึ้นบนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า องค์การใดมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนั้นปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนด

3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านพลังอำนาจส่งผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องบริหารคน บริหารงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารคนในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลของหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากบุคคลในหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ในด้านอุปนิสัย เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการด้านพลังอำนาจกับบุคคลในหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน พลังอำนาจจึงเป็นส่วนผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานให้เป็นตามนโยบาย ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือสถานศึกษา ดังนั้น พลังอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย โดยสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนด และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 83) กล่าวว่าพลังอำนาจเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก การสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร (2551: 125-129) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจสารสนเทศ พลังอำนาจกฎหมาย พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจพึงพา ส่วนการใช้พลังอำนาจบังคับลงโทษมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นกล่าวได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เนื่องจากการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินงานจัดการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำทรัพยากรทางการศึกษาในทุกด้านมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษานับว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนการใช้บุคลากรทางการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีกระบวนการและขั้นตอนการวางแผนบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบราชการ นอกจากนี้ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษายังมีอิทธิพลต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องมีการกำหนดวิธีการสรรหา และกระบวนการสอบคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้วยจัดให้มีกระบวนการที่สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ อยู่เสมอ และจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพรรณ วัฒนวิชัย (2556: 14) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็น การสร้างแรงจูงใจ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย

การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร สุขสวัสดิ์ (2550: 74-76) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย มีปัญหาทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ และด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก ทรัพยากรด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง ด้านบุคลากร และด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบุคลากร พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงรายมีความต้องการเรื่องการจัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบชั้นเรียนมากที่สุด ดังนั้น จะเห็นว่าทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อที่บุคลากรในสถานศึกษาจะสามารถนำทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ทั้งจากภายใน และภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งใช้ช่องทางหลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มีกระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกณฑ์ที่กำหนด

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งบรรจุบุคลากรในสถานศึกษาได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับด้านพลังอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร

ทางการศึกษา และการกำกับติดตาม เพื่อพัฒนาและวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความตระหนักให้บุคลากร
เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจ ในประโยชน์และความสำคัญของ
การเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม
ตามแผนมีการประชุม และวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อพัฒนา
สถานศึกษาและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษา

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนา
บุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน บริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารการเปลี่ยนแปลง
ที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเรียงตามลำดับการพิจารณาจากมากไปหาน้อยดังนี้
1) ด้านการกำกับติดตาม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ด้านพลังอำนาจ และ 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
ทางการศึกษาเป็นปัจจัยส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า
การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้แก่ ด้านพลังอำนาจ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการสนับสนุน
ทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการกำกับติดตาม และร่วมกันทำนายบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้
ร้อยละ 60.50

เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัดมนะ. (2549). **บริหารคนและงาน ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิงเวิร์กส.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ชำนาญ ปิยวณิชพงษ์ และคณะ. (2552). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). **ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารงานเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ**. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สุภา.
- ลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ลักขณา กำแพงแก้ว และพิชญาภา ยืนยาว. (2556, มกราคม-มิถุนายน). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร**. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 4 (1), 134-153.
- วัฒนา จันทรโคตร. (2551). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร สุขสวัสดิ์. (2550). **สภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **การจัดการพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: Management and organizational behavior**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: อุดมกิจออกพเซทการพิมพ์.

- สนิท คงภักดี. (2549). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2556). นโยบายแผน. <https://onedrive.live.com.doc.>> (15 ธันวาคม).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สิริพรรณ วัฒนวิชัย. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุเทพ บุญเดิม. (2549). **การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี เพชรกาฬ. (2548). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิมัย ชัยประทุม. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

WORK PERFORMANCE STANDARD OF TEACHERS IN EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN SAMUT SAKHON PROVINCE

วรชกุล ราชประโคน / WARATCHAKUN RADPRAKHON¹

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) เสนอแนวทางการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 186 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของศูนย์ และผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 10 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สร้างโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสรุปข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมี 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเมื่อจำแนกตามอายุและขนาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อจำแนกเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ได้รับการอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ด้านปฐมวัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมมีการสอนเน้นให้เด็กกล้าแสดงออก และมีความมั่นใจในตนเองให้มากขึ้น จัดสถานที่ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสถานที่จอดรถรับ-ส่งเพียงพอ มีการประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the work performance standard of teacher in early childhood development centers; 2) compare the work performance standard of early childhood development centers as classified by personal status and school size; and 3) identify guidelines to improve the work performance standard of early childhood development centers. The samples consisted of 186 teachers, derived by proportional stratified random sampling distributed by centers and 10 heads of early childhood development centers, derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form, developed by the researcher. The statistics used for quantitative data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance; and content analysis for qualitative data.

The research results revealed that:

1. The work performance standard of teachers in early childhood development centers was at a high level in both overall and specific aspect. The top three aspects were personnel management of early childhood development centers and academic affairs and curriculum activities, followed by the aspects of building, environment and safety, promotion of early childhood development network, and community's participation and support.

2. Teachers' working performance standard as classified by age and center size were different with statistical significance at .05. However, when classified by gender, educational level and working experience were not statistical differences.

3. Early Childhood development centers should provide teachers with training or professional development in childhood education. The teaching should focus on the child's assertive behavior and self-confidence. The early childhood development centers should allocate sufficient parking lot. The meeting between the head of the centers, teachers and assisting teachers should be held regularly to set collaboration plan and exchange ideas about the operation of child development centers.

Keywords: work performance standard, early childhood development center, local administrative organization

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงเป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและพัฒนาการ ทั้งนี้ เนื่องจากเด็กปฐมวัย ซึ่งหมายถึงเด็กที่มีอายุระหว่าง 0-6 ขวบ นั้น เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้าน เจริญเติบโตในอัตราที่สูงที่สุด โดยเฉพาะในระบบประสาทและสมองซึ่งเจริญเติบโตถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ เป็นระยะที่เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เมื่อได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง นักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั่วไปต่างเชื่อว่าประสบการณ์ที่เด็กปฐมวัยได้รับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาการทุกด้านต่อเนื่องไปจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การวางรากฐานให้กับเด็กปฐมวัยจึงเท่ากับเป็นการเตรียมและสร้างพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้กับประเทศชาตินั่นเอง

ปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะ และขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่จะประกอบอาชีพและดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 4) ดังนั้น ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมีความแตกต่างกันมีความหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้าง อาคาร สถานที่ ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระเบียบ มีมาตรฐาน มีคุณภาพตามหลักวิชาการซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ โดยมีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดการศึกษาปฐมวัยหรือก่อนประถมศึกษาเป็นหน้าที่ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนสถานที่ดูแลเด็ก อายุระหว่าง 3-5 ปี และให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการอื่น ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชนผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจำแนกออกเป็นการดำเนินงานไว้ 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย (กระทรวงมหาดไทย, 2551: 1) ยังไม่มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปพัฒนาในด้านต่าง ๆ และแก้ไขปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ ในการดำเนินการวิจัยได้เสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 34 ศูนย์ ขนาดกลาง จำนวน 20 ศูนย์ และขนาดใหญ่ จำนวน 22 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 76 ศูนย์ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 358 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยเทียบกับ ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 179) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 186 คน จาก 76 ศูนย์ โดยศูนย์ขนาดเล็ก จำนวน 37 คน ขนาดกลาง จำนวน 54 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน รวม 186 คน จากตัวแทนของครูผู้ดูแลเด็ก

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 10 ศูนย์ ศูนย์ละ 1 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคลและขนาดของสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมี ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม จำแนกตามตัวแปรปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 59 ข้อ นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม

แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นแก้ไขข้อกระทงคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้ดูแลเด็กซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักของการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 6 ข้อ

2.2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน

(n=186)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.53	0.37	มากที่สุด	2
2	ด้านบุคลากร	4.61	0.69	มากที่สุด	1
3	ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.40	0.51	มาก	4
4	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.50	0.48	มาก	3
5	ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน	3.74	0.54	มาก	6
6	ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.84	0.59	มาก	5
รวม		4.46	0.40	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า

2.1 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ

(n=186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชาย (n=14)		หญิง (n=172)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.53	0.31	4.44	0.37	.087	.91
2. ด้านบุคลากร	4.38	0.30	4.63	0.71	1.28	.20
3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.29	0.58	4.41	0.59	.810	.41
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.27	0.54	4.51	0.47	1.87	.06
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน จากชุมชน	4.31	0.54	4.33	0.59	.406	.68
6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย	4.37	0.56	4.43	0.54	.119	.90
รวม	4.36	0.47	4.46	0.56	.760	.53

2.2 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสองด้าน คือ ด้านบุคลากร และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนอีกสี่ด้าน คือ ด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนพบว่าไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ

(n=186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	1.38	.24
	ภายในกลุ่ม	182	24.48	0.13		
	รวม	185	25.04			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.50	1.83	4.06*	.008
	ภายในกลุ่ม	182	82.75	0.45		
	รวม	185	88.25			
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.28	1.12	.33
	ภายในกลุ่ม	182	46.03	0.25		
	รวม	185	46.89			
ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.89	0.29	1.31	.21
	ภายในกลุ่ม	182	41.10	0.22		
	รวม	185	41.99			
ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุน จากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.61	0.53	1.89	.13
	ภายในกลุ่ม	182	52.58	0.28		
	รวม	185	54.19			
ด้านการส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.14	1.04	3.15*	.026
	ภายในกลุ่ม	182	60.20	0.33		
	รวม	185	63.34			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.03	0.34	2.26	.82
	ภายในกลุ่ม	182	27.65	0.15		
	รวม	185	28.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตาม ระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.09	0.69	.58
	ภายในกลุ่ม	182	24.78	0.13		
	รวม	185	25.04			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.08	0.27	0.56	.98
	ภายในกลุ่ม	182	88.18	0.48		
	รวม	185	88.26			
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.20	0.40	1.60	.19
	ภายในกลุ่ม	182	45.69	0.25		
	รวม	185	46.89			
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.31	0.10	0.45	.70
	ภายในกลุ่ม	182	41.67	0.22		
	รวม	185	41.98			
ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.00	.39
	ภายในกลุ่ม	182	53.33	0.29		
	รวม	185	54.20			
ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.14	0.38	1.11	.34
	ภายในกลุ่ม	182	60.20	0.34		
	รวม	185	63.34			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.46	.71
	ภายในกลุ่ม	182	28.47	0.15		
	รวม	185	28.68			

2.4 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.28	2.15	.81
	ภายในกลุ่ม	183	24.98	0.13		
	รวม	185	25.04			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	2.27	.14
	ภายในกลุ่ม	183	86.10	0.47		
	รวม	185	88.25			
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	1.80	.17
	ภายในกลุ่ม	183	45.99	0.25		
	รวม	185	46.89			
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	2.81	.06
	ภายในกลุ่ม	183	40.74	0.22		
	รวม	185	41.99			
ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.61	2.10	.12
	ภายในกลุ่ม	183	52.98	0.29		
	รวม	185	54.19			
ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.14	.86
	ภายในกลุ่ม	183	63.24	0.34		
	รวม	185	63.34			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	183	28.12	0.15		
	รวม	185	28.68			

2.5 ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสองด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ส่วนอีกสี่ด้าน คือ ด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนและด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(n = 186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	5.75	.10
	ภายในกลุ่ม	183	23.64	0.12		
	รวม	185	25.03			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.41	0.87	.41
	ภายในกลุ่ม	183	87.42	0.47		
	รวม	185	88.25			
ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	3.91*	.02
	ภายในกลุ่ม	183	45.02	0.24		
	รวม	185	46.90			
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.50	0.75	3.40*	.03
	ภายในกลุ่ม	183	40.49	0.22		
	รวม	185	41.99			
ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.57	1.96	.14
	ภายในกลุ่ม	183	53.07	0.29		
	รวม	185	54.20			

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)

(n = 186)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.50	0.75	2.27	.11
	ภายในกลุ่ม	183	61.84	0.33		
	รวม	185	63.34			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.55	3.66	.12
	ภายในกลุ่ม	183	27.57	0.15		
	รวม	185	28.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเพื่อเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ควรติดตามข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ เนื้อหาของหลักสูตรควรให้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุมชนของตนเองด้วย จะได้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น

3.2 ด้านบุคลากรครูผู้ดูแลเด็กไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตรการจัดกิจกรรมการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก จึงควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้กับครูผู้ดูแลเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการคัดเลือกครูที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยควรจัดสภาพแวดล้อมสถานที่และอาคารเรียนที่สะอาด ปลอดภัย มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ดี ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีการสำรวจความต้องการของนักเรียน เพื่อที่จะจัดแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียงและควรมีการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครก็ควรให้การสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อพัฒนาการเด็กให้พร้อมในทุกด้าน

3.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรควรจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและปลูกฝังให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ต้องช่วยในเรื่องการระดมทรัพยากร จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานวิชาการให้กับชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม ตลอดจนควรมีการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ปกครองและชุมชนไม่ค่อยให้ความสำคัญ และไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปกครองและชุมชนส่วนใหญ่ต้องออกไปประกอบอาชีพไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดขึ้น ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการระดมการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และให้ความสำคัญกับชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารกับผู้ปกครองให้ผู้ปกครองดูแลช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนร่วมกัน

3.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุน และกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครครั้งนี้ พบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การบริหารงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมสนับสนุนจากชุมชน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ

มาสเตอร์ (2552: 76) ศึกษาการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษามาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก กรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองเด็กของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อ พบว่า มีระดับการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศัพท์ ใจทน (2555: 89) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก ซึ่งยังสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553: 48) กล่าวไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นตามกฎหมาย ที่จะให้มีการส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า

2.1 ครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กทั้งเพศชาย เพศหญิง วุฒิการศึกษา และรวมไปถึงการมีประสบการณ์ในการทำงาน ครูผู้ดูแลเด็กเห็นว่า ทุกคนต่างก็มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเห็นว่าทุกคนสามารถทำงานดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ อาลัยลักษณ์ (2549: 80) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอหนองแก จังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์การจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับต่อไปนี้ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการและการจัดประสบการณ์แก่เด็ก และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก) สามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน

ส่วนครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอายุ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็กกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดใหญ่ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างกัน เป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดใหญ่ มีความพร้อม ในด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัยเรื่องต่าง ๆ มากกว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก ซึ่งครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2552: 97) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผล การดำเนินงานและการดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับ การดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่า พบว่า ผลการดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่า พบว่า บุคลากรและประชาชนที่มีเพศ และสถานภาพที่เกี่ยวข้อง กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นในมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน บุคลากรและประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรฐานในด้านบุคลากรแตกต่างกัน บุคลากรและประชาชนที่มีอาชีพ และสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันมีความ คิดเห็นในมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยแตกต่างกัน บุคลากร และประชาชนที่มีสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรฐาน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรแตกต่างกัน บุคลากรและประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรฐานในด้านการมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากทุกภาคส่วนแตกต่างกัน และ ผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่ากับปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรและประชาชน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้ ให้ความรู้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้าน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีสถานที่และอาคารเรียนที่สะอาด ปลอดภัย สร้าง แหล่งเรียนรู้ดี ๆ ที่หลากหลายตามต้องการของนักเรียน มีแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียง และควรมี การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรจัดให้มีการประชุม ผู้ปกครองเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ ให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนมีการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารกับผู้ปกครองและให้ความสำคัญ กับชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

มีคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับนงนุช สาโสม (2555: 63) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีดังนี้ ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้มีการนำบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปศึกษาดูงาน จัดให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการตั้งงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านดูแลเด็กปฐมวัยเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยคนละ 2 ครั้งต่อปี สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ารับการศึกษาคือในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรตั้งงบประมาณเพื่อสร้างอาคารเรียนให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน จัดตั้งงบประมาณในการจัดตกแต่งและปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรในเรื่องของการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรจัดประชุมผู้ปกครองชุมชนในท้องถิ่น และชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดตั้งชมรมผู้ปกครองนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่โดยมีการเชิญผู้ปกครองนักเรียน ด้านการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการประชุมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน

จากชุมชน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของขนาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็กลำดับแรก การพัฒนาให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีความรู้ด้านปฐมวัย ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและศักยภาพ จัดให้มีสถานที่ที่สะอาดปลอดภัยและเพียงพอ รวมถึงประสานความร่วมมือกัน เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

2.2 ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

สรุป

จากการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ และสังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้ข้อค้นพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กมีความรู้ด้านปฐมวัย จัดสถานที่ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถรับ-ส่งเพียงพอ มีการประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.

กระทรวงมหาดไทย. (2551). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กิตติศัพท์ ใจทน. (2555). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวยจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงนุช สาสิม. (2555). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์. (2549). **การจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริศิลป์ บุตรจันทร์. (2552). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับการดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลเป่า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุรักษ์ มาสเนตร. (2552). **ศึกษาการดำเนินการบริการด้านการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING LEARNING
ORGANIZATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ / SASIWIMON PONGPHAIROJ¹

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และการนิเทศการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) level of educational personnel development; 2) level of learning organization; and 3) educational personnel development affecting learning organization in educational institutions. The research samples, derived by proportional stratified random sampling, were 310 administrators and teachers of educational institutions under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the educational personnel development was at the high level.
2. Overall and in specific aspects, the learning organization was at the high level.
3. The educational personnel development in the aspects of workshop, field study, further study, and teaching supervision together predicted the learning organization in educational institutions at the percentage of 65.60 with statistical significance at .05.

Keywords: educational personnel development, learning organization, primary education

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาที่สำคัญที่สุดสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคมและชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาและความรู้เป็นรากฐานในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ดังที่ ยูรพร ศุภรัตน์ (2552: 55) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ไม่ได้มีเพื่อเป็นทางเลือก แต่เป็นกิจกรรมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และถือได้ว่าเป็นหลักที่สำคัญในชีวิตประจำวันของการทำงานในองค์กร

การปฏิรูปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2554: 39) กล่าวถึง

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง จึงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 15) เกี่ยวกับแนวนโยบายด้านการศึกษากการพัฒนาครูในส่วนของการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบกฎหมายการศึกษา ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาก็ส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ได้รับการพัฒนาตามไปด้วย

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน สิ่งที่เป็นปัญหาล้วนใหญ่มีสาเหตุมาจากบุคลากรที่มีแนวคิดที่แตกต่างด้วยสถานภาพ ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ สุนันทา เลานันทน์ (2551: 7) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า บุคคลมีพลังที่จะต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยความลำบากไม่เท่ากัน บางคนเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานหนักก็จะถอยหนีเพราะร่างกายสู้งานหนักไม่ไหว แต่สำหรับบางคนสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจ บุคคลมีความรักและสนใจการทำงานไม่เหมือนกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เลือกทำงานที่ท้าทาย มีความน่าสนใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบ บุคคลมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบไม่เท่ากัน บางคนรับผิดชอบต่องานสูงเพราะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงาน มีความต้องการให้งานก้าวหน้าตรงข้ามกับบางคนมีความรับผิดชอบน้อยและไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:

153-154) กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการทางการศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลต่อผู้รับบริการสู่การเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของตนเองได้พัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นลำดับต่อไป ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานศึกษาที่เข้ารับประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ปีงบประมาณ 2554-2556 จำนวน 140 แห่ง ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.43 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2556: <<http://www.nqa.go.th>>) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมาจากการขาดแคลนครูถึงจำนวน 66 อัตรา รวมทั้งครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ และครูมีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอน สรุปได้ว่าเมื่อบุคลากรมีภาระงานมาก ขาดความพร้อมในการพัฒนาตนเอง จึงส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และไม่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมา

จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ซึ่งแนวคิดที่สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การมีระบบในการเรียนรู้แบบต่อเนื่องด้วยตัวเองได้นั้น คือ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมบุคลากร 2) นิเทศการสอน 3) สัมมนา 4) ประชุมปฏิบัติการ 5) ศึกษาดูงาน และ 6) ศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ความชำนาญของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถภาพที่ดีขึ้นมีเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113-149) ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทักษะและสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) การนิเทศการสอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศประเมิน ติดตามผล นำผลการประเมินมาวิเคราะห์สรุปหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานการสอน มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน มีการทำวิจัยซ่อมเสริมผู้เรียน

3) การสัมมนา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความรู้ ประสบการณ์ ความคิดในการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์การ นำผลที่ได้จากการสัมมนาไปใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมประชุม ในการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน การประชุมปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์ของ องค์การการประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์การจัดทำแผนการเรียนการสอน การประชุมปฏิบัติการ

วิเคราะห์การจัดทำข้อสอบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5) การศึกษาดูงาน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะประสบการณ์จริง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานองค์กรอื่น สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ศึกษาดูงาน ทีมงานสมาชิก ตลอดจนบุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ เกิดการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

6) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ต่อมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มุ่งมั่นและตั้งใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง รวมทั้งเป็นสถานที่ซึ่งบุคคลได้เรียนรู้ร่วมกัน ในการสรรหา และการถ่ายโอนองค์ความรู้ โดยมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของเซนเก้ (Senge, 2006: 6-9) มาร์ควอร์ท (Marquardt, 2005: 45-50), เดซิโมน เวิร์นเนอร์ และแฮริส (Desimone Werner & Harris, 2000: 24), ดัฟท์ (Daft, 1999: 211-212), ลูธานส์ (Luthans, 1998 อ้างถึงใน คັນสนีย์ จะสุวรรณ์, 2550: 50), ศศกร ไชยคำหาญ (2550: 5), สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547: 180), กิฟฮาร์ท และคณะ (Gephart et al, 1996 อ้างถึงใน ยุรพร ศุทธิรัตน์, 2552: 22), สวี โก (Swee Goh, 1998 อ้างถึงใน ยุรพร ศุทธิรัตน์, 2552: 22), วัทกิน และมาร์สิกส์ (Watkins and Marsick, 2003 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 261) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสำคัญของงานตามความถี่จากมากไปหาน้อยสรุปได้ 7 งานหลัก ประกอบด้วย

1) กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง และการดำเนินงาน ขององค์กร มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร มีการวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร มีการคาดการณ์แนวโน้ม ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการวิเคราะห์ที่จะนำไปใช้ สะท้อนภาพที่แท้จริง สามารถตรวจสอบ และมีข้อมูลรองรับ

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดี การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร โดยกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดความสำเร็จ ในการพัฒนาองค์การโดยการระดมความคิดและประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อมองภาพของอนาคตขององค์การร่วมกัน บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีภาพในอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่จะให้เกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายและภาระหน้าที่ขององค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายได้ดีที่สุด

5) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน และจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณ วางแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขได้

6) การทำงานเป็นทีม หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน

7) การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการสืบค้นหาความรู้เรียกหาข้อมูลสารสนเทศได้สะดวก ประมวลจัดเก็บอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 1,563 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ในเขตอำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง

อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ได้มาโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 179) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 310 คน จากสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
โพธาราม	49	478	10	95
บ้านโป่ง	43	450	9	89
บางแพ	19	178	4	35
ดำเนินสะดวก	27	319	5	63
รวม	138	1,425	28	282
รวมทั้งหมด	1,563		310	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดดัชนีชี้วัด จากนั้นสร้างแบบสอบถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีระหว่างตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้กระทงคำถามด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 ข้อ และกระทงคำถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 37 ข้อ นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจาก

การทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ที่ตั้งของอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้
1.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจง (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้วยการใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประชุมปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การฝึกอบรมบุคลากร ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.44) และการศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.53) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n=310)

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การฝึกอบรมบุคลากร	4.06	0.44	มาก	2
2.	การนิเทศการสอน	4.00	0.50	มาก	3
3.	การสัมมนา	3.96	0.54	มาก	5
4.	การประชุมปฏิบัติการ	4.10	0.50	มาก	1
5.	การศึกษาดูงาน	3.97	0.53	มาก	4
6.	การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	3.96	0.58	มาก	6
รวม		4.02	0.43	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประชุมปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.44) และการศึกษาดูงานอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.53) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กลยุทธ์ขององค์กร	4.18	0.53	มาก	5
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.20	0.54	มาก	4
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.21	0.53	มาก	3
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน	4.26	0.56	มาก	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.15	0.54	มาก	6
6. การทำงานเป็นทีม	4.25	0.56	มาก	2
7. การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร	4.10	0.53	มาก	7
รวม	4.17	0.47	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2

การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา ด้านการประชุมปฏิบัติการ (X_4) การศึกษาดูงาน (X_5)
การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล (X_6) และการนิเทศการสอน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือก
เข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาราชบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพ ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.656 ซึ่งแสดงว่า
ด้านการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และการนิเทศ
การสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสามารถทำนายการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 65.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.78 + 0.35 (X_4) + 0.23 (X_5) + 0.17 (X_6) + 0.96 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.38 (Z_4) + 0.25 (Z_5) + 0.21 (Z_6) + 0.10 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	45.11	11.27	145.52*	.00
Residual	305	23.64	0.07		
Total	309	68.75			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.78		0.15	5.38*	.00
การประชุมปฏิบัติการ (X ₄)	0.35	0.38	0.05	7.44*	.00
การศึกษาดูงาน (X ₅)	0.23	0.25	0.05	5.00*	.00
การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล (X ₆)	0.17	0.21	0.04	4.29*	.00
การนิเทศการสอน (X ₂)	0.10	0.10	0.05	2.01*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.810 R² = 0.656 SEE. = 0.278

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการนิเทศการสอน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงานตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถ และจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากร

ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร โทกุล (2552: 144-146) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการศึกษาต่อเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้บุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิ เพื่อให้มีความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งมุ่งสู่การปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อเหตุการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันจึงจะทำให้สถานศึกษาของตนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีย์ น้ำใจดี และพิชญาภา ยืนยาว (2555: 157-176) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านการเรียนรู้ของทีมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบด้านการมีแบบแผนทางความคิด

และด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญโดยให้สมาชิกในสถานศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 65.60 ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เมื่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ก็จะเป็นผลทำให้สถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพจน์ ศิริวัฒนธานี (2552: 83-85) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก ทุกด้านมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรื่องที่มีพฤติกรรมมากที่สุด คือ การเรียนรู้ทำให้ท่านเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความยอมรับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเรื่องที่มีพฤติกรรมลำดับสุดท้ายคือ สามารถควบคุมจิตใจตนเองในขณะที่เพื่อนร่วมงานวิจารณ์ ด้านรูปแบบวิธีการคิด พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหากสถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างดีจะส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นมีความเชี่ยวชาญ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเหล่านั้นพัฒนาจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

3.1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประชุมปฏิบัติการ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รู้จักการแก้ปัญหา การหาข้อยุติให้ได้รับประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เน้นหนักในด้านการนำไปใช้ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน โดยสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรในสถานศึกษาคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 142) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (hands-on training) ซึ่งการประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับหนูใจ ทมธา (2552: 139) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนพบว่า มีตัวแปร 2 ตัว ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานพิเศษ และสภาพการพัฒนาบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนามี 8 กิจกรรม คือ การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อพัฒนาวิชาการ การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมระยะสั้น และการจัดทัศนศึกษาและดูงาน ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการประชุมปฏิบัติการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน โดยผู้เข้าร่วมประชุมต้องมีการฝึกปฏิบัติงานร่วมกัน อาทิ

การประชุมปฏิบัติการ จัดทำแผนการสอน การปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาดูงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการให้บุคลากรทางการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาในงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังจะนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หรือมาใช้ในการงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสร้างเสริมให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในด้านวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทรวงศ์ศักดิ์ ทิ่อ่อน (2551: 121-122) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านการศึกษาดูงาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลในสังกัด และการศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานที่สูง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานจะทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ และส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานจนก่อให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาทางไกล ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า ดังนั้น บุคลากรจึงมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพื่อวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดการแข่งขันในองค์การของตน ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้

เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการทำงานเป็นทีมมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหนูใจ ทมธา (2552: 138-139) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนให้ศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก มีสื่อที่ทันสมัยซึ่งครูจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับสถาบันการศึกษาระดับสูง ได้เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อมากขึ้น อีกประการหนึ่ง พระราชบัญญัติบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ แต่คุณสมบัติผู้ที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพจะต้องมีวุฒิปริญญาตรี ผู้ที่ยังไม่จบปริญญาตรีในปัจจุบันมีจำนวนไม่มากนักจึงพยายามศึกษาต่อให้ได้ตามเกณฑ์ แต่โดยทั่วไปแล้วบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาสนใจที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมคือระดับปริญญาโท เนื่องจากปัจจุบันการเลื่อนขั้นของบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นขั้นชำนานาญการสู่ชำนานาญการพิเศษ ผู้ขอตำแหน่งต้องทำผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะการทำวิจัย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะขาดความรู้ในเรื่องดังกล่าว เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อและก็จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การมีการพัฒนาแล้วก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

3.4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา การบริการและการนิเทศติดตามผล เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา การนิเทศการสอนของทุกสถานศึกษา ทุกระดับมีเป้าหมายของการนิเทศเหมือนกัน คือความต้องการช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนา ปรับปรุงผลจากการนิเทศมาพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งเสริมบุคลากรให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ

และการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา ปรีเปรม (2550: 134-136) ซึ่งได้ศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านแก่งกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า การนิเทศภายในเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายทุกคน มีผลการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่า คณะผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพูดคุยซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ตลอดจนได้เห็นผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดความคิดรวบยอดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวิชาที่ตนเองสอน บุคลากรในสถานศึกษาจึงจะต้องช่วยกันแสดงความเห็นเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันเกิดความคิดอย่างเป็นระบบ และการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการสัมมนา โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาทางไกล โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เทคโนโลยีวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและ

การศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน เพื่อจะเป็นผลให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมตามความสามารถ หรือความถนัด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน และจัดหางบประมาณสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้ประสบการณ์ด้านการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

สรุป

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการประชุมปฏิบัติการ 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และ 4) ด้านการนิเทศการสอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน และร่วมกันทำนวยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 65.60

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ปรีเปรม. (2550). **การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านแก่งกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ทรงศักดิ์ ทิ่ออน. (2551). **การศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุวพร ศุทธรัตน์. (2552). **องค์การเพื่อการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร โทกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.**
- ศศกร ไชยคำหาญ (2550). **ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. คุษฎิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- คันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2550). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555–2559.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2556). **นโยบายแผน.** <[https://onedrive. live.com.doc](https://onedrive.live.com/doc)> (15 ธันวาคม)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.

- สุพจน์ ศิริวัฒนธานี. (2552). **แนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หนูใจ ทมธ. (2552). **สภาพการพัฒนามูลค่าที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีย์ น้ำใจดี และพิชญาภา ยืนยาว. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 3 (2) 157-176.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and practice**. New York: The Dryden Press.
- Desimone, R. L., Werner, J. M. & Harris, D. M. (2000). **Human resource development** (3rd ed.). Orlando: Harcourt College Publishers.
- Marquardt, M. J. (2005). **Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning black publishing**. California: A division of CPP.
- Senge, M. P. (2006). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London: Random House.

ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

THE READINESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9 IN DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS TOWARD THE ASEAN COMMUNITY

สรวิศ ทนุกการ / SORAVIS TANUKARN¹

พรรณี สุวตถิ / PANNEE SUWATTHEE²

เยาวภา บัวเวช / YAOWAPA BUAWECH³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2) เปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษา และ 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 347 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และกลุ่มผู้ที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้ง สถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียน การมีครูต่างชาติเข้ามาสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการสถานศึกษาพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ: การพัฒนาสถานศึกษา ประชาคมอาเซียน มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) level of readiness for capacity development in educational institutions for the forthcoming ASEAN Community; 2) compare the readiness in educational institutions development toward ASEAN Community, as classified by the personal status of the respondents, the size of educational institutions, educational institution's location and the specific characteristics of educational institutions; and 3) explore guidelines for managing the development of educational institutions toward the ASEAN Community. The sample groups in this research consisted of 347 administrators and teachers of educational institutions under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, derived by proportional stratified random sampling and 14 interviewees selected by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance. The interview data were analyzed by content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The readiness for development in educational institutions toward ASEAN Community was at a high level in overall and specific aspect.

2. Readiness of development for educational institution towards ASEAN Community as classified by educational institution size, location, overseas students' admission, working of overseas teachers in institutions, was different with statistical significance at .05. However, there was no statistical difference in personal status.

3. That the educational institutions should establish twinning programs to promote learning and teaching exchange among the ASEAN Community members.

Keywords : educational institutions development, ASEAN Community, secondary education

บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง ความมั่นคง ตลอดจนด้านความเป็นอยู่ของประชากรประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการรวมตัวกัน ในภูมิภาคเพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคติดต่อ อาชญากรรมข้ามชาติและ ปัญหายาเสพติด รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนจึงได้มีข้อตกลงร่วมกันเป็นประชาคม อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยมีจุดหมายเพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยร่วมกันจัดตั้งเป็น “ประชาคมอาเซียน” (ASEAN community) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 3-4)

ประชาคมอาเซียนได้กำหนดวิสัยทัศน์อาเซียน ค.ศ. 2020 โดยมีเป้าหมายไว้ว่า ภายในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) อาเซียนจะมีรูปแบบความร่วมมือที่พัฒนาใกล้ชิดมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่าความสมานฉันท์ของประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มุ่งส่งเสริม ความสัมพันธ์กับประเทศภายนอก ดำรงอยู่ในสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่งคั่งไปพลุลย์ ตลอดจนผูกพันกันเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา อย่างมีพลวัต และเป็นชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร ต่อกัน (กระทรวงต่างประเทศ, 2554: 13) นอกจากนี้ วิสัยทัศน์อาเซียนยังได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริม การป้องกันคุณภาพการทำงานและ การประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ประเด็นสำคัญ คือ ความร่วมมือทางด้านวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองในทุกด้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 7-8)

จากความเป็นมาและความสำคัญของประชาคมอาเซียนดังกล่าวมาข้างต้น กระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และจุดเน้นในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน เพื่อให้มีความพร้อมและศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน โดยการสร้างความตระหนักในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำหลักสูตรอาเซียน ศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 10 -17) อนึ่ง จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทำให้ ทราบข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคม อาเซียน กล่าวคือ การจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาในสถานศึกษายังอยู่ในระหว่างการดำเนินการและ

ยังไม่มี การคัดเลือกสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยเฉพาะในรายวิชาเพิ่มเติมยังไม่มี การจัดทำหลักสูตรที่เน้นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนโดยตรง ส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนหรือ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรมไปสู่ผู้เรียน อุปสรรค ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณโดยเฉพาะสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งขาดแคลนทั้งทางด้านงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะในรายวิชาภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังไม่มี ความสามารถในการสื่อสาร ทั้งในด้านการอ่านและการเขียน (บังอร สันธนิพิพัฒน์, 2556: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน สู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) พบว่า สภาพปัจจุบันและความคาดหวัง ในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีองค์ประกอบสี่ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครูผู้สอน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ในงานวิจัยเรื่องนี้ยังพบอีกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็น ด้านกระบวนการพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการ จัดการเรียนรู้ และด้านปัจจัยสนับสนุน ตามลำดับ แต่ในงานวิจัยของเฉลียว เกื้อนภา (2554: 107) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่าย ศูนย์อาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการบริหาร จัดการ และด้านปัจจัยสนับสนุน ตามลำดับ

จากความเป็นมาและความสำคัญของประชาคมอาเซียน ความสำคัญของนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมา ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าหากสถานศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครูผู้สอน การส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นสภาพปัจจุบันและความคาดหวังจากผลงานวิจัยของหน่วยงานต้นสังกัด ก็จะทำให้ สถานศึกษามีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นใจ แต่ในปัจจุบันมีงานวิจัยที่จะ ดำเนินการต่อในเรื่องดังกล่าวค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนจึงสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยได้นำข้อค้นพบที่เป็นสภาพปัจจุบันและ

ความคาดหวังจากผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กล่าวมาข้างต้นมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสี่ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครูผู้สอน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่า ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาต่อไปเพื่อก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

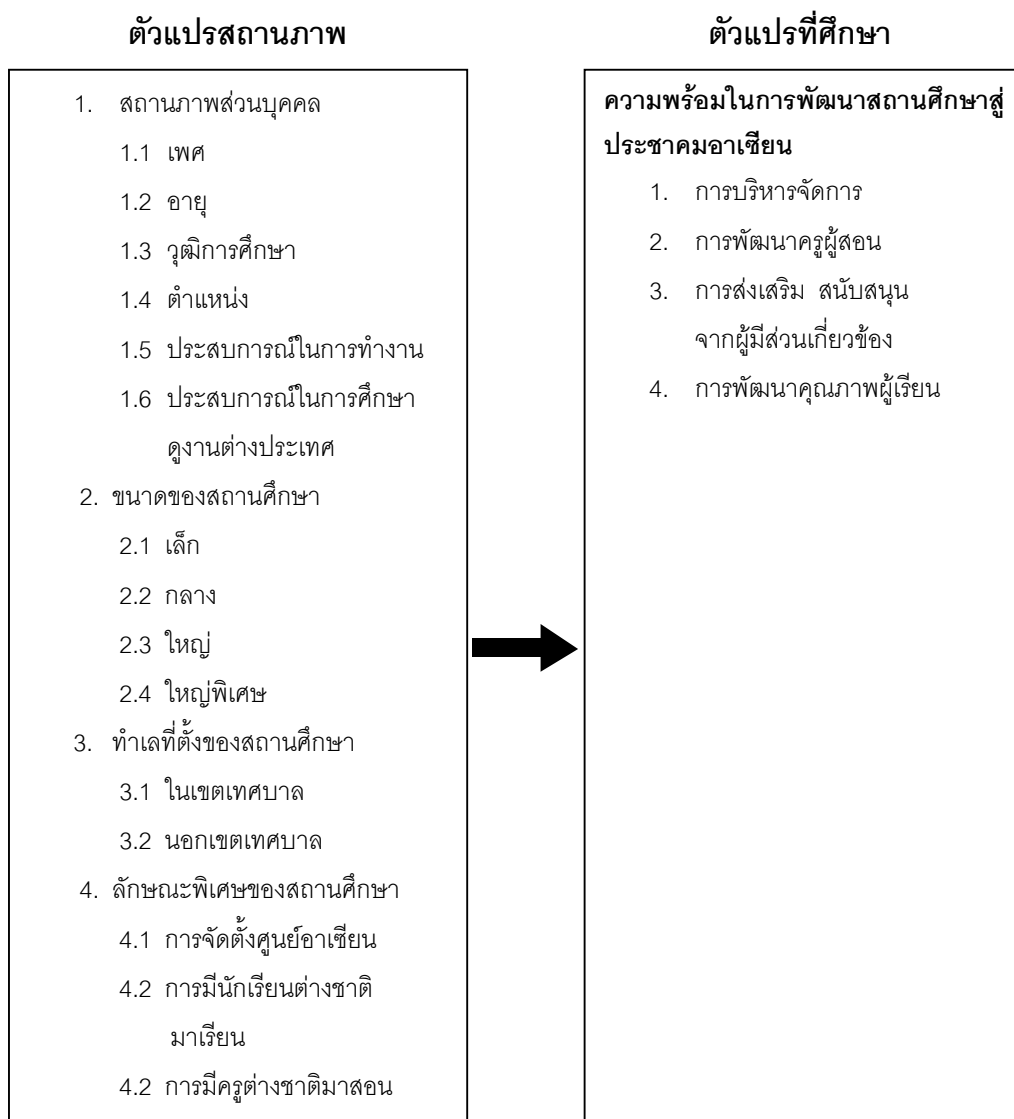
สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แตกต่างกัน
2. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีขนาด ทำเลที่ตั้ง มีนักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียน และการมีครูต่างชาติเข้ามาสอนต่างกัน มีความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะข้อค้นพบจากงานวิจัย เรื่อง การพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ที่พบว่าสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนา

สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในสังกัด มีองค์ประกอบสี่ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การพัฒนาครูผู้สอน 3) การส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดกระทำให้เป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดของสถานศึกษา จากข้อค้นพบในงานวิจัยของเจลิยว เกื่อนภา (2554: 85) กิตติพงษ์ เจนจบ (2556: 114) จารุวรรณี แพร์ศรีสกุล (2556: 101) และสรศักดิ์ บัวแย้ม (2556: 39) และได้นำตัวแปรที่เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษามาจัดกระทำเป็นตัวแปรต้น เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ จึงนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรที่ศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีกระบวนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติการกิจในด้านการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์ประกอบสี่ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การพัฒนาครูผู้สอน 3) การส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการ หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จัดทำพันธกิจและแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ร่วมกับชุมชนในการระดมทรัพยากร จัดทำรูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนพร้อมทั้งหาแนวทางและวิธีการพัฒนาครู มีการนิเทศติดตามการดำเนินการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน จัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ ใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

2. การพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้และบูรณาการเรื่องประชาคมอาเซียนในการจัดการเรียนรู้ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการวัดผลประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายการเรียนรู้ได้

3. การส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง การที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนเพิ่มขึ้น และมีการใช้แหล่งเรียนรู้จากศูนย์อาเซียนเพื่อให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมระดับอาเซียนได้ทุกคน

4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและภาษาต่างประเทศ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ปลุกฝังให้ผู้เรียนยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในการสื่อสารได้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีทำเลที่ตั้งกระจายอยู่ในจังหวัดจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 177 คน และเป็นผู้สอนจำนวน 3,117 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,294 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีสองกลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 178) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามจังหวัดที่ตั้ง ขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 347 คน และ 2) กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มละเจ็ดคน จำนวนทั้งสิ้น 14 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีสองชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น มีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปร แล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนสามท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ได้ข้อกระทงคำถามจำนวนทั้งสิ้น 58 ข้อ

ขั้นที่ 4 แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามความคิดเห็นไปทดสอบใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 10 คน รวม 30 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มที่ 1

ชุดที่ 2 การสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยกลุ่มที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีสองชุด คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวนหนึ่งฉบับ แบ่งออกเป็นสองตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศ และสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา การจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษา การมีนักเรียนต่างชาติมาเรียนในสถานศึกษา และการมีครูต่างชาติมาสอนในสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ (rating scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อความถามจำแนกตามความพร้อม

ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียนสี่ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครูผู้สอน 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวนทั้งสิ้น 58 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็น

1.1 ยื่นคำร้องถึงสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อทำหนังสือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนด้วย ในระหว่าง 1 มีนาคม 2557 ถึง 31 พฤษภาคม 2557 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.98

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

2.1 ยื่นคำร้องถึงสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อทำหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนเจ็ดคน และครูผู้สอนจำนวนเจ็ดคน รวมทั้งสิ้น 14 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

2.2 กำหนดนัดหมายวัน เวลา เพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติจำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามความคิดเห็นในแต่ละตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศ การจัดตั้งศูนย์อาเซียน ในสถานศึกษา การมีนักเรียนต่างชาติมาเรียนในสถานศึกษา และการมีครูต่างชาติมาสอน ในสถานศึกษา ใช้การทดสอบที (t-test independent)

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) หากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำเสนอด้วยความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูผู้สอน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.92) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n = 340)

ข้อ	ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการบริหารจัดการ	3.81	0.86	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาครูผู้สอน	3.70	0.92	มาก	4
3	ด้านการส่งเสริม สนับสนุน จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.72	0.91	มาก	3
4	ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.80	0.81	มาก	2
รวม		3.76	0.88	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษา

สรุปผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 รายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

รายการ	การเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน		หมายเหตุ
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	
1. สถานภาพส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	-	✓	ภาพรวมและรายด้าน
1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด	-	✓	
1.3 ตำแหน่งหน้าที่	-	✓	
1.4 ประสบการณ์ทำงาน	-	✓	
1.5 อายุ	✓	-	ภาพรวมและรายด้าน
1.6 ประสบการณ์ดูงานต่างประเทศ	✓	-	
2. ขนาดสถานศึกษา	✓	-	
3. ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา	✓	-	
4. ลักษณะพิเศษของสถานศึกษา			
4.1 มีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษา		✓	ภาพรวม
- ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓	-	รายด้าน
- ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	✓	-	รายด้าน
4.2 มีนักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียนในสถานศึกษา	✓		ภาพรวม
- ด้านการบริหารจัดการ	✓	-	รายด้าน
- ด้านการพัฒนาครูผู้สอน	✓	-	รายด้าน
- ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	-	✓	รายด้าน
- ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	-	✓	รายด้าน
4.3 มีครูต่างชาติมาสอนในสถานศึกษา	✓	-	ภาพรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามี 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับ 41 – 50 ปี และ 30 – 40 ปี กับ มากกว่า 50 ปี ส่วนผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามี 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการพัฒนาครูผู้สอน พบว่ามี 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่ามี 3 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่ามี 2 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรจัดหาครูที่สอนภาษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนมาสอนในสถานศึกษา จัดทำโครงการสถานศึกษาคู่พัฒนาระหว่างสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน

ด้านการพัฒนาครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนโดยการทำทัศนศึกษา ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม มีการส่งครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและสถานศึกษาคู่พัฒนาระหว่างสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน

ด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาควรตระหนักและเห็นความสำคัญของชุมชน โดยเร่งดำเนินการสร้างเครือข่ายของการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนร่วมกับ

ชุมชน มีการสนับสนุนบุคลากรให้จัดทำข้อมูลเผยแพร่และสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ให้กับชุมชนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับการศึกษา

ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมภาษาอาเซียน วันละคำและภาษาอังกฤษวันละคำ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสัปดาห์ละ 1 วัน มีการจัดกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาราชการของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน มีแหล่งสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อตอบสมมติฐาน การวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในลำดับแรกนั้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษามีนโยบายพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดโครงการพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน และสถานศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะสั้นและระยะยาวโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฉลี่ยว เกื่อนภา (2554: 107) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่าย ศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ และด้านปัจจัยสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้ายนั้น แม้ว่าจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาได้กำหนดให้ครูและนักเรียน จัดนิทรรศการอาเซียนศึกษา ให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้มุ่งสู่มาตรฐานสากล และส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนนั้นเป็นเรื่องสำคัญ แต่ปัจจุบันพบว่าการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการขับเคลื่อน โดยปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการหรือจัดการเรียนการสอนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรนั้น เนื่องมาจากขาดการสนับสนุนทั้งในด้านนโยบายที่ชัดเจน

และด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งขาดแคลนทั้งทางด้านงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของราตรี สิงาม (2555: 91) ที่ได้วิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนทั้งภายในประเทศและประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาครูผู้สอนนั้นเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักและให้ความสำคัญ

2. จากผลการวิจัยเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ดูงานต่างประเทศ รวมทั้งขนาดของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษา การจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษา การมีนักศึกษาต่างชาติมาเรียนในสถานศึกษา และการมีครูต่างชาติมาสอนในสถานศึกษา มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีอายุ 30-40 ปี กับ 41-50 ปี และ 30-40 ปี กับ มากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการมากกว่าที่มีอายุน้อยกว่า 41 ปี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่มีความเห็นคล้ายตามกัน ในงานวิจัยนี้ยังพบอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เช่นกัน เนื่องจากจำนวนครูผู้สอนมีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่มีความเห็นคล้ายตามกัน ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของสรศักดิ์ บัวแย้ม (2556: 61) ที่ได้วิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างก็ตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรศ ทิวรัชชัย (2555: 53) ที่ได้วิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียน ของครู โรงเรียนสัทธิบทเขตรฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียน ของครู โรงเรียนสัทธิบทเขตรฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์งานต่างประเทศนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศหรือไปศึกษาดูงานในกลุ่มประเทศอาเซียนจะได้รับความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีมุมมองและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่มีประสบการณ์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อค้นพบนี้จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจลิยว เกื่อนภา (2554: 114) ที่ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะขนาดของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้โครงสร้างและปริมาณงานของโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยจะมีผลต่อการดำเนินงานและส่งผลให้คุณภาพโรงเรียนแตกต่างกันไป

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในทำเลที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากสถานศึกษาที่มีทำเลที่ตั้งในเขตเทศบาลมีความพร้อมด้านงบประมาณและด้านบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาที่มีทำเลที่ตั้งนอกเขตเทศบาล และเนื่องจากสถานศึกษาที่มีทำเลที่ตั้งนอกเขตเทศบาลหลายแห่งมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ มีขนาดเล็ก รายได้น้อย จึงทำให้งบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษามีไม่เพียงพอเท่าที่ควร นอกจากนี้สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดครูและบุคลากรด้านการศึกษา

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและด้านคุณภาพผู้เรียนแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าถ้าสถานศึกษากำลังดำเนินการจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีความร่วมมือจากหน่วยงานหรือผู้ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียนในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกับด้านการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะถ้ามีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาเรียนในสถานศึกษา จะต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมเนื้อหาหลักสูตร และจะต้องมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในการดำเนินการจัดการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีครูต่างชาติมาสอนในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากถ้ามีครูต่างชาติมาสอนในสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการจัดการศึกษาทั้งสี่ด้านเพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปราย กล่าวคือ ในการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน

สถานศึกษาควรดำเนินการจัดทำโครงการสถานศึกษาคู่พัฒนาระหว่างสถานศึกษาในประเทศ กลุ่มประชาคมอาเซียน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อบูรณาการในรายวิชาเพิ่มเติมในเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรเร่งดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศ กลุ่มประชาคมอาเซียน และจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน โดยการส่งครูไปทัศนศึกษาและเข้าร่วมการอบรม หรือเชิญครูและบุคลากรจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนมาให้ความรู้ในด้านภาษาและวัฒนธรรม ทั้งนี้การจัดกิจกรรมดังกล่าวจะต้องมีการจัดทำข้อมูลเผยแพร่และสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ให้กับเครือข่ายการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับการศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและนิเทศการการเรียนรู้ในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนและให้นักเรียนมีส่วนร่วม อาทิ การจัดกิจกรรมภาษาอาเซียนหรือภาษาอังกฤษวันละคำ การจัดกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และการจัดกิจกรรมให้นักเรียนไปทัศนศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ มีดังนี้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรดำเนินการจัดหาครูที่สอนภาษาในประเทศ กลุ่มประชาคมอาเซียนมาสอนในสถานศึกษา จัดทำโครงการสถานศึกษาคู่พัฒนาระหว่างสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน และมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อบูรณาการในรายวิชาเพิ่มเติมในเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและสถานศึกษาหรือสถานศึกษาคู่พัฒนาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน และควรเร่งดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังครูหรือบุคลากรที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน หรือบุคลากรจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนมาให้ความรู้ในด้านภาษาและวัฒนธรรม

1.3 สถานศึกษาควรเร่งดำเนินการสร้างเครือข่ายของการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนร่วมกับชุมชน มีการสนับสนุนบุคลากรให้จัดทำข้อมูลเผยแพร่และสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับการศึกษา นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรทางการศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรร่วมมือกับสถานศึกษา

ในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้อาชีวศึกษา และร่วมกันจัดกิจกรรมนิทรรศการการเรียนรู้ในประเทศ กลุ่มประชาคมอาเซียนเผยแพร่ให้ความรู้แก่นักเรียนและชุมชน

1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมภาษาอาเซียนและภาษาอังกฤษ โดยแทรกในกิจกรรมตอนเช้าก่อนเข้าชั้นเรียน มีการจัดกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีแหล่งสืบค้นข้อมูลจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาราชการของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสัปดาห์ละ 1 วัน และการจัดกิจกรรมให้นักเรียนไปทัศนศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาคู่พัฒนา ในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) โดยใช้การวิจัยการพัฒนารูปแบบ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนา สถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงอนาคต

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ เป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการบริหารจัดการที่ดี จะต้องสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับและนักเรียน ในการบริหารจัดการและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยสอดคล้องกับสภาพปัญหาท้องถิ่น บริบท สถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับผลการวิจัยการเปรียบเทียบ ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากต่างก็ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน ส่วนในด้านอายุ ประสบการณ์ดูงานต่างประเทศ ขนาดสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของ

สถานศึกษา และลักษณะพิเศษของสถานศึกษาที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเนื่องมาจากการจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาในสถานศึกษายังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่มี การจัดทำหลักสูตรที่เน้นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนโดยตรง รวมทั้งการขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และจากแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและข้อค้นพบได้ดังนี้ ด้านการบริหารควรจัดหาครูที่สอนภาษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนมาสอนในสถานศึกษา จัดทำโครงการสถานศึกษาคู่พัฒนา ระหว่างสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน ในด้านการพัฒนาครูผู้สอนควรส่งเสริมให้ครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและสถานศึกษาในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของชุมชน โดยเร่งดำเนินการสร้างเครือข่ายของการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมภาษาอาเซียนและภาษาอังกฤษวันละคำ โดยแทรกในกิจกรรมตอนเช้าก่อนเข้าชั้นเรียน หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสัปดาห์ละ 1 วัน มีการจัดกิจกรรมชุมนุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงต่างประเทศ. (2554). **บันทึกการเดินทางอาเซียน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตติพงษ์ เชนจบ. (2556). **การศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จารุวรรณี แพร่ศรีสกุล. (2556). **สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เฉลียว เกื่อนภา. (2554). **การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

บังอร สันธนิพัฒน์, ศึกษานิเทศก์. (2556). สัมภาษณ์. 21 พฤษภาคม.

พรศ ทิวารัตชัย. (2555). การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียน
สตีบเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี สี่งาม. (2555). การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.

สรศักดิ์ บัวแย้ม. (2556). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์
ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2555). การพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย
(น.ส.พ. ฟ้ามืองไทย).

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก
เรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สุวิมล ติรกันนท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**การพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**
COMMUNITY POTENTIAL DEVELOPMENT IN SUBDISTRICT MUNICIPALITY
DEVELOPMENT PLANING OF THUNG-LUANG SUB-DISTRICT,
VIANG SA DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE

ธนสิทธิ์ เมืองแมน/ TANASIT MUNGMAN¹

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD²

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPON CHOOJAN³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพและเพื่อพัฒนาแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวงในระดับมาก ทั้งด้านสภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารประชาคม ด้านการเตรียมพหุภาคี และด้านการวางแผนพัฒนาเทศบาล และมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในระดับมาก เรื่องบทบาทหน้าที่ของประชาคม การวางแผนพัฒนาตำบล กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติการ การประเมินผล และการบริหารจัดการ แผนโครงการพัฒนาเทศบาลตำบล นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ประกอบด้วย 1) ปัญหาและความจำเป็น 2) วัตถุประสงค์ และ 3) เนื้อหา 4 เรื่อง คือ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประชาคม กระบวนการและเทคนิคการดำเนินงานของประชาคม การวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลของประชาคม การบริหารและการประเมินแผนพัฒนาเทศบาลตำบล เนื้อหาแต่ละเรื่องประกอบด้วย

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จุดมุ่งหมาย เนื้อหา เทคนิคการประชุม สื่อ/อุปกรณ์ เวลา และการประเมินผล และผู้รอบรู้เฉพาะทาง จำนวน 10 คน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องพบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมาก นำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะของผู้รอบรู้เฉพาะทางมาปรับปรุงได้แผนประชุมปฏิบัติการที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้ทดลองและใช้จริงได้ต่อไป

คำสำคัญ: ศักยภาพ ประชาคม การวางแผน

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine problems and needs for potential development and to develop workshop plan for community potential development of Thung Luang Sub-district Municipality, Viang Sa District, Surat Thani Province. The questionnaire with a reliability of 0.91 was used to collect data from 117 respondents. Data were analyzed with percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that the community problems of development planning of Thung Luang Sub-district Municipality was at a high level, in the aspects of performance, community management, multilateral preparing, and sub-district municipality development planning. The need for community potential development was at a high level, in the aspect of community's duties, sub-district development planning, participation process in thinking and decision making, planning, practice, evaluation, and plan management of sub-district municipality development projects. The acquired data were used as outline for workshop plan for community potential development. It consisted of 1) problems and needs, 2) objectives, and 3) content. There were 4 topics: roles and duties of community committees, process and technique of community operation, sub-district municipality development planning of community, and evaluation of sub-district development plan. Each topic comprised goals, content, meeting techniques, media and equipment, time, and evaluation. Ten experts were asked to assess the suitability and consistency of the development plan. It was found that the plan was suitable and consistent at a high level. The evaluation results and recommendations were applied to revise the workshop planning to be ready for further trial and implementation.

Keywords : potential, community, planning

บทนำ

ประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาประเทศอย่างมีแผนที่เป็นรูปธรรม โดยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559) ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาฯ โดยได้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) และเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐทุกระดับและได้ทบทวนกรอบยุทธศาสตร์ แต่ละยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยประเมินสถานการณ์ปัจจุบันวิเคราะห์ประเด็นปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งบางเรื่องอาจต่อเนื่องจากแผนฯ 8 ที่เน้นการพัฒนาคนโดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการรวมตัวกันส่งเสริมความเข้มแข็งส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพของทั้งชุมชนและประชาคม เพื่อปรับทิศทางใหม่ที่ต้องทำต่อไปให้เกิดผลในแผนฯ 11 ทั้งนี้ ทุกยุทธศาสตร์ต้องให้ความสำคัญมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือการแก้ไขปัญหาความยากจน เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ

ในด้านการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินโดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งจัดโครงสร้างระเบียบบริหารราชการแผ่นดินไว้ 3 รูปแบบ คือระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ คือ เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรอง (โกวิทย์ พวงงาม, 2550: 21) สำหรับการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันมี 2 ระบบ คือ ระบบทั่วไปซึ่งมีอยู่ 3 แบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล และระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่ง ซึ่งมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม, 2550: 87) ส่วนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลผู้บริหารมักถูกมองว่าเล่นพวกพ้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม อ้างเอาความเป็นตัวแทนของประชาชนมาเสริมสร้างความชอบธรรมในนโยบายของตน มักจะตัดสินใจตามอำเภอใจขาดความรู้ในหลักการและวิธีการ รวมทั้งขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติการสาธารณะ

เทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีปัญหาอุปสรรคในการบริหารที่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักการกระจายอำนาจอยู่หลายประการ เช่น เทศบาลถูกแทรกแซงและควบคุมโดยรัฐบาลกลางมากเกินไป ปัญหาความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนระหว่างรัฐบาลกลางกับเทศบาล ปัญหารูปแบบโครงสร้างของเทศบาล ปัญหาประชาชนขาดความสนใจทางการเมือง การที่เทศบาลมีงบประมาณจำกัด และปัญหาจากการที่กระทรวงมหาดไทยและประชาชนทั่วไปให้ความสนใจน้อยที่สุดในแง่ของการปฏิรูปองค์กร เนื่องจากถูกมองว่าเทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีประชาธิปไตยสูงกว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นอื่น (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2544: 122-126) ปัจจุบันรัฐบาลได้แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 แบบ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล แต่ละระดับต่างกันที่ความเจริญ เศรษฐกิจ และจำนวนประชากร และได้กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้เทศบาลเป็นผู้จัดทำเองตามบทบาทหน้าที่ที่มากขึ้นขึ้นอยู่กับแบบเทศบาลจากการที่รัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่ให้เทศบาลเป็นผู้จัดเก็บรายได้เองและตามที่รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนให้เพื่อนำรายได้มาจัดทำแผนพัฒนาและตราเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อนำมาใช้จ่ายในปีงบประมาณนั้น ๆ ในการจัดทำงบประมาณคณะผู้บริหารเทศบาลมักทำโครงการตามความคิดของตนเองและตามความคิดของสมาชิกสภาเทศบาลฝ่ายบริหาร (ฝ่ายรัฐบาล) มากกว่าความต้องการของประชาชน เพราะถ้าเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีสภาเทศบาลไม่รับหลักการจะทำให้ผู้บริหารหลุดพ้นจากตำแหน่งได้ (พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 62 ทวิ) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การพัฒนางานเทศบาลไม่ตรงตามเจตนารมณ์ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล จึงทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ประชาชนกับเทศบาลไม่มีความผูกพันซึ่งกันและกัน การพัฒนางานเทศบาลที่ผ่านมาประชาชนยังมักจะถูกจัดบทบาทเป็นเพียงผู้รับผลของการพัฒนาโดยยังคงไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างแท้จริง แม้ว่าจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมก็คือ การพัฒนาประชาชนให้มีความสามารถในการกำหนดความต้องการของตนเอง กำหนดทางเลือกให้การพัฒนาชุมชนของการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นหนทางสำคัญที่จะพัฒนาจิตสำนึกของประชาชนให้สูงขึ้นและดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องอีกด้วย อีกประการหนึ่งคือ ประชาชนเป็นเจ้าของพื้นที่ย่อมรู้ซึ่งถึงรายละเอียดของปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาบางประการที่ตนเองยังไม่สามารถเป็นผู้ปฏิบัติได้ ดังนั้น หลักการที่สำคัญมากที่สุดที่ใช้ในการพัฒนาคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ซึ่ง วันชัย บุญยสุรัตน์ (2542: 73-77) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนคือหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (popular participation) ในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาชุมชน เพราะการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการสอนหรือให้การศึกษาทางอ้อม (nondirective approach) แก่ประชาชนได้เรียนรู้ถึงวิถีทางการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการดำเนินงานแก้ไขป้องกันปัญหาของชุมชนในโอกาสต่อไป ซึ่งถือว่าการฝึกให้รู้จักกระบวนการประชาธิปไตยและการช่วยตนเองได้อีกประการหนึ่ง

กล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นทั้งหลักการและวิธีการทำงานกับชุมชน ทำให้ประชาชนได้ “เรียนรู้ด้วยการกระทำ” (learning by doing) เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่ประชาชนได้รู้จัก คิดเป็น ทำเป็น นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการนั้น ๆ ทำให้เกิด ความรู้สึกรักหวงแหน และทำนุบำรุงรักษางานที่เกิดจากความร่วมมือของตนเอง ดังนั้นการมี ส่วนร่วมจึงอาจนับได้ว่าเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สิทธิด้านอื่น เพราะเมื่อประชาชนมีสิทธิ ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้วก็มีสิทธิที่ได้มาซึ่งผลของการพัฒนาด้วยตนเอง

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของ อบต. เป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 มีพื้นที่ในการดูแล 99 ตารางกิโลเมตร มีสภาพปัญหาคือประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญและสนใจเรื่องการเมือง การพัฒนาท้องถิ่น ไม่มากนัก รวมถึงนักการเมืองที่ประชาชนได้เลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่แทนประชาชนยังไม่ค่อยเข้าใจ บทบาทหน้าที่และยังให้ความสำคัญต่อโครงการพัฒนาที่เกิดผลตอบแทนต่อประชาชนน้อย ทำให้ ผู้บริหารและพนักงานยังมองว่าประชาชนเป็นผู้รับการพัฒนาแทนที่จะกระทำแบบมีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ

จากหลักการกระจายอำนาจหลักการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและปัญหาของเทศบาลตำบล ทุ่งหลวงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคม ในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาแผนประชุมปฏิบัติการ ในการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง และนำผลมาใช้ ในกระบวนการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผน พัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนาแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาล ตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผน พัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยดำเนินการ ดังนี้

1. พื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สมาชิกของประชาคม ซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน ตัวแทนองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หมู่บ้านละ 20 คน รวมเป็น จำนวน 320 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุนทร พูนเฑียร, 2545: 112) ที่ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ขอคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนคณาจารย์ที่ปรึกษาโดยแบ่งแบบสัมภาษณ์เป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเฉพาะด้าน

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามในข้อที่ 1) และ 2) จะเป็นการประเมินค่า (rating scale) ตามแนวทางสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

เพื่อให้การศึกษาข้อมูลภาคสนามมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ที่มีความรู้ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาประชาคมและภาษา เป็นผู้ตรวจสอบ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นต่อไป

3.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับสมาชิกประชาคมเทศบาลตำบลบ้านลือ จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาความน่าเชื่อถือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficients) ของครอนบาช (Cronbach,

1970 อ้างถึงใน สุนทร พูนเอียด, 2545: 144-145) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ที่เก็บจากภาคสนาม ให้มีการตอบคำถามให้ครบถ้วน สมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

3.4.2 การให้คะแนนและเกณฑ์จัดระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดดังนี้

3.4.2.1 การให้คะแนนคำตอบของปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพในการวางแผนพัฒนาตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอบในช่องปัญหา/ความต้องการ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.4.2.2 เกณฑ์การจัดระดับปัญหาและความต้องการโดยนำผลของคะแนนคำตอบมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (weight mean score: WSM) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ยของ ปัญหาและความต้องการ	ระดับปัญหาและ ความต้องการ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

โดยจะนำคะแนนเฉลี่ยในช่วงที่มีปัญหาและความต้องการฯ ระดับปานกลางขึ้นไป นำไปกำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นในการสร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

3.4.4.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์หรืออธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.4.4.2 ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{x}$) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของคะแนนระดับสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

3.4.4.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) เพื่อวัดการกระจายของคะแนนระดับสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ขั้นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน

1. การสร้างโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษาจากภาคสนามมาใช้กำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของแผน และกำหนดหน่วยอบรม

2. การประเมินโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การประเมินโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่พัฒนาขึ้นโดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (subject matter specialist: SMS) เพื่อตรวจสอบประเมินและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างแผนปฏิบัติการซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการ

3. การปรับปรุงโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการฯ

การปรับปรุงโครงร่างแผนปฏิบัติการฯ โดยนำข้อมูลจากผลการประเมินโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการฯ ของผู้รอบรู้เฉพาะทางมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการฯ ได้แผนประชุมปฏิบัติการฯ ฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้และใช้จริงต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษากาดสนาม พบดังนี้

1.1 สภาพปัญหา ผลการศึกษาสภาพปัญหาของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในทุกด้านมีปัญหาระดับมาก คือ ด้านสภาพการดำเนินงาน การบริหารของประชาคม การเตรียมพหุภาคี การวางแผนพัฒนาตำบล และการบริหารและการประเมินผลตามแผนพัฒนาเทศบาล รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นความต้องการพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. ให้ประชาชนแจ้งข่าวสาร โดยผ่านช่องทางของสื่อ ที่เทศบาลได้จัดไว้ให้	4.10	0.530	มาก
2. มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน หรือให้ใช้ประโยชน์ ในการกำหนดปัญหาและความต้องการในการพัฒนาเทศบาล	3.94	0.605	มาก
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของประชาคม ผ่านหลายช่องทาง	3.58	0.712	มาก
4. จัดให้มีช่องทางให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสาร ต่อประชาคมที่สะดวก	3.66	0.760	มาก
5. จัดการประชุมประชาคมอย่างสม่ำเสมอโดยกำหนดเวลา ไว้ชัดเจน	3.62	0.690	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้เสียกับประชาคมเข้ามีส่วนร่วม ในการประชุม	4.06	0.610	มาก
7. จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่สมาชิกของประชาคม ในเรื่องกระบวนการประชาคม	3.89	0.673	มาก
8. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนด ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาเทศบาล	4.16	0.664	มาก
9. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา เทศบาล	4.16	0.623	มาก

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

ประเด็นความต้องการพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
10. ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนพัฒนาเทศบาล	4.07	0.687	มาก
11. ให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนโครงการ และกิจกรรมการพัฒนาเทศบาล	3.90	0.619	มาก
12. ให้ประชาชนร่วมกับประชาคม ดำเนินงานตามแผนโครงการ และกิจกรรมการพัฒนาเทศบาล	3.99	0.569	มาก
13. ฝึกอบรมให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่อง กระบวนการวางแผนพัฒนาเทศบาล	3.63	0.788	มาก
14. เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมมือกับเทศบาลในการวางแผน พัฒนาเทศบาล ให้สามารถตรงตามความต้องการและแก้ปัญหาของ ประชาชนได้	3.94	0.619	มาก
15. แบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาล ให้ผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.72	0.628	มาก
16. ฝึกอบรมเรื่อง การเขียนแผน โครงการและกิจกรรมการพัฒนา เทศบาล	3.51	0.747	มาก
17. ฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของประชาคม	3.49	0.777	ปานกลาง
18. ฝึกอบรม เรื่องเทคนิคและวิธีการติดตามแผน ประเมินผล การบริหารแผนพัฒนาเทศบาล	3.48	0.769	ปานกลาง
19. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการพัฒนา ตามแผนพัฒนาเทศบาล	3.83	0.711	มาก
20. ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง และเสมอภาค ในการพัฒนาเทศบาล	3.84	0.684	มาก
รวม	3.83	0.673	มาก

1.2 มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการวางแผนพัฒนาตำบลทุ่งหลวง อยู่ในระดับมาก ใน 4 เรื่อง คือ 1) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประชาคม 2) กระบวนการและเทคนิควิธีการดำเนินงานของประชาคม 3) กระบวนการวางแผนพัฒนาเทศบาลของประชาคม และ 4) การบริหารและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำบล ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพบว่าประเด็นสำคัญคือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่ของประชาคม 2) ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสาร 3) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้เสียกับประชาคมเข้ามีส่วนร่วมในการประชุม 4) ฝึกอบรมให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการวางแผนพัฒนาเทศบาล 5) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาเทศบาล และ 6) ให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง และเสมอภาคในการพัฒนาเทศบาล รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการวางแผนพัฒนาตำบลทุ่งหลวง

ประเด็นปัญหา สภาพการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. เทศบาลได้จัดตั้งประชาคมขึ้นอย่างชัดเจน	4.23	0.637	มาก
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการประชาคมชัดเจน	3.98	0.538	มาก
3. กรรมการของประชาคมได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ในเขตเทศบาล	3.71	0.732	มาก
4. กรรมการมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการบริหาร จัดการประชาคม	4.05	0.647	มาก
5. ประชาชนในเขตเทศบาลทราบว่าประชาคม มีบทบาทหน้าที่อะไร	3.47	0.747	มาก
รวม	3.89	0.660	มาก

2. ผลการพัฒนาแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคม ในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

2.1 การสร้างโครงร่างแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคม ในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ปัญหาและความจำเป็น กำหนดขึ้นจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและผลการศึกษาคณะสนาม พบว่า การปฏิบัติงานของประชาคมในการพัฒนาตำบลมีปัญหาเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจการดำเนินงาน และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ กระบวนการวางแผนพัฒนาและการดำเนินงานของประชาคม เป็นต้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลเหล่านี้มาประมวล กำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมฯ

2.1.2 จุดมุ่งหมายทั่วไปของแผนประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้คณะกรรมการประชาคมมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในชีวิตจริง

2.1.3 เนื้อหาของแผนประชุมปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประชาคม 2) กระบวนการและเทคนิคการดำเนินงานของประชาคม 3) การวางแผนพัฒนาเทศบาลของประชาคม และ 4) การบริหารและการประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล โดยในแต่ละเรื่องประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา เทคนิคการประชุม สื่อ/อุปกรณ์ เวลา และการประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2.2 ผลการประเมินแผนประชุมปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้รอบรู้เฉพาะทาง (subject matter specialist: SMS) จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของแผนประชุมปฏิบัติการฯ แล้วนำผลประเมินมาหาค่าเฉลี่ย พบว่าแผนประชุมปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมากทุกประเด็น

2.3 ผลการปรับปรุงแก้ไขแผนประชุมปฏิบัติการฯ ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้รอบรู้เฉพาะทางที่ได้แนะนำและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแผนประชุมปฏิบัติการฯ ให้สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนประชุมปฏิบัติการฯ ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ทดลองหรือใช้จริงต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นหาความต้องการพัฒนาศักยภาพประชาคมในการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบโดยรวมมีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ใน 4 ด้าน คือ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประชาคม กระบวนการและเทคนิคการดำเนินงานของประชาคม การวางแผนพัฒนาเทศบาลของประชาคมและการบริหารและการประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการศึกษาค้นหาสอดคล้องกับสุจินต์ ดาววีระกุล (2527: 73)

ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน กรณีศึกษาหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งทางสังคม ความต้องการมีส่วนร่วม เพื่อนบ้าน การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหมู่บ้าน จะมีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษาของเถียรชัย บุรพชนก (2532: 102) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมสุขภาพหมู่บ้านพึ่งตนเองทางสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดระยอง พบว่า เพศ การมีตำแหน่งในองค์กรชุมชน หมู่บ้าน การได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้และเจตคติต่อสุขภาพจะมีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษาของศิริินภา สถาพรจนา (2541: 111) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) บริบททางสังคมทางการเมือง ความสำนึกการเป็นพลเมืองและความผูกพันกับชุมชนท้องถิ่น การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง 2) ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาตำบล จะมีผลสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตำบล เนื่องจากกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล ซึ่งเป็นแผนประจำปี จะประกอบด้วยคณะบุคคล และหลายขั้นตอน ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลไว้ ประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลประกอบด้วย (1) คณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล 3 คน หัวหน้าสำนักงานจังหวัด ผังเมืองจังหวัด ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบการวางแผนพัฒนาอำเภอ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (2) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนการบริหารเทศบาล เจ้าหน้าที่ผังเมืองจังหวัด ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองวิชาการและแผน หัวหน้าวิเคราะห์นโยบายและแผน และขั้นตอนในการจัดทำแผนมีถึง 7 ขั้นตอน (กรมการปกครอง สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น, 2544: 4-12) จากข้อมูลดังกล่าว จึงสะท้อนออกมาในรูปของสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ซึ่งเป็นกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล 3) ขั้นตอนการพัฒนาประชาคมตามที่กรมพัฒนาชุมชน (2545: 4-11) ที่กำหนดแนวทางพัฒนาประชาคม 5 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมและเผยแพร่ทำความเข้าใจ (2) แสวงหาผู้นำกลุ่ม องค์การอาสาสมัคร (3) การให้การศึกษและพัฒนากระบวนการประชาคม (4) ดำเนินการตามกระบวนการประชาคม และ (5) การติดตามประเมินผล จากขั้นตอนดังกล่าวและเมื่อตรวจสอบกับผลการวิจัยแล้ว พบว่า ประชาคมในเขตเทศบาลตำบลอำเภอทุ่งหลวงยังขาดโอกาสในการพัฒนาตามกระบวนการทั้ง 5 นี้ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติพร ศรีวงศ์ชัย (2542: 18-19) ที่เสนอผลความคิดว่า ประชาคมที่เป็นอุดมคติต้องมีองค์ประกอบ (1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (3) มีความเป็นธรรมชาติที่มีใช้การแต่งตั้ง (4) มีความรักสามัคคี มีความเอื้ออาทร สมานฉันท์ (5) มีองค์ความรู้และความสามารถ

(6) มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน (7) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง/มีเครือข่ายความร่วมมือ และ (8) มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จากผลการสะท้อนอันสืบเนื่องจากข้อค้นพบดังกล่าวจึงเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของประชาคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ของประชาคมและการพัฒนาเทศบาลตำบล สนองตอบต่อความต้องการและสภาพปัญหาที่แท้จริงของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาต่อไป

2. การสร้างแผนการประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการดำเนินการได้แผนการประชุมปฏิบัติการฯ ที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปทดลองใช้และใช้จริงต่อไปได้ ผลการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการวางแผนพัฒนาของสุนทร พุนเียด (2545: 110) ที่เสนอแนวคิดในการวางแผนไว้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญของการวางแผนต้องเข้าใจปัญหาและค้นหาปัญหาของชุมชนโดยร่วมกับชุมชน การอภิปรายถกเถียงสภาพปัญหาและพิจารณาความสำคัญของปัญหาที่ควรแก้ไขโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2538: 12) ที่กล่าวไว้ว่าเทคนิคการระดมความคิดที่จะให้ความสำคัญต่อความคิดและมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน เป็นการนำคนมาเป็นศูนย์กลางความคิดและทำงานร่วมกันในรูปแบบของการประชุมปฏิบัติการหรือระดมความคิดในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน และเป็นแนวทางการพัฒนาหมู่บ้านโดยประชาชน และสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของเจมส์คีย์ ปิ่นทอง (2547: 272-273) ที่กล่าวไว้ว่าในการร่วมกันเพื่อวางแผนพัฒนาต้องมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ต้องมีการประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความตระหนักและดำเนินกิจกรรมร่วมกันจึงจะเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม การประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพประชาคมที่กำหนดขึ้นจึงเป็นกระบวนการหนึ่งและผู้อบรมผู้เฉพาะทางเห็นว่ามีเหมาะสม และสอดคล้องที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกับสมาชิกประชาคมใช้ค้นหาสาเหตุและกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของประชาคมให้มีประสิทธิภาพ

1.2 สถาบันการศึกษาควรทำหลักสูตรฝึกอบรม ชุมกิจกรรม หรือการประชุมปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของประชาคมโดยเร่งด่วน

1.3 กระทรวงมหาดไทย หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะทำโครงสร้าง และ บทบาทหน้าที่ของประชาคมให้ชัดเจนในการบริหารจัดการตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งประชาคม

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 หน่วยงานที่ควรนำผลงานวิจัยไปใช้โดยตรงคือ เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 หน่วยงานที่ควรนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประชาคมให้มีประสิทธิภาพและ เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนท้องถิ่น คือ กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.3 เนื่องจากแผนการประชุมปฏิบัติการพัฒนาตำบลเน้นกระบวนการประชุมปฏิบัติการ ผู้นำไปใช้จึงควรกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัน เวลา สถานที่ในการประชุมให้ชัดเจน มีการเตรียม ความพร้อมทั้งสถานที่ อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ วิทยากรกระบวนการ และคู่มือการประชุมปฏิบัติการ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพของแผนการประชุมปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พัฒนาขึ้นนี้ เนื่องจากยังไม่ได้นำไปทดลองใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของแผนฯ

3.2 ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของสมาชิกประชาคม เทศบาลตำบล ทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.3 ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมาชิกประชาคม เทศบาลตำบล ทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุป

ในขณะที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยเฉพาะ การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น และรวดเร็ว จากการศึกษาครั้งนี้ประชาคมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีหน้าที่ในการมีส่วนร่วม วางแผนพัฒนาเทศบาลของตน กลับพบว่ามีปัญหาและความต้องการที่จะพัฒนาประชาคม ทั้งด้าน การบริหาร การดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของสมาชิกประชาคม การวางแผนพัฒนาเทศบาล และ

การประเมินผลการพัฒนาตามแผน จึงนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแผนประชุมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้รอบรู้เฉพาะทาง ได้ตรวจสอบแผนประชุมปฏิบัติการฯ ที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น สามารถนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของประชาคมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลได้

เอกสารอ้างอิง

- กิจชัย ชัยนาคอนันต์. (2545). **การศึกษาแนวโน้มของหลักสูตรการประชาสัมพันธ์ในทศวรรษหน้าในทัศนะของนักวิชาการและนักวิชาชีพประชาสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติพร ศรีวงศ์ชัย. (2542). **บทบาทประชาคมตำบลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพัฒนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2544). **ชุมชนนิยม ฝ่าวิกฤตชุมชนล่มสลาย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.เอเซียเพลส.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: วิทยูชน.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2547). **การบริหารโครงการพัฒนาของรัฐ**. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- ธเนศวร เจริญเมือง. (2544). **100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440-2540 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ธีรชัย บุรพชนก. (2532). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมสุขภาพของหมู่บ้านพึ่งตนเองทางสาธารณสุขมูลฐาน ในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันชัย บุญยสุรัตน์. (2542, กุมภาพันธ์). **การปรับตัวของท้องถิ่นตามทิศทางสังคมไทย. นิตยสารท้องถิ่น, 39 (2), 73-77.**
- ศิริณา สถาพรจนา. (2541). **การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดเพชรบุรี กรณีศึกษา กลุ่มคนรักเมืองเพชร**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจินต์ ดาววีระกุล. (2527). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปี พ.ศ. 2527**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุนทร พูนเอียด. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2540). **การประชาสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.
- อศิร รพีพัฒน์. (2531). **ปัญหาการพัฒนาชนบทเรียนจากการยกกระบัตร โครงการพัฒนา ชนบทลุ่มแม่น้ำกลอง**. ขอนแก่น: สถาบันการวิจัยและพัฒนา
- อดุลย์รัตน์ องอาจยุทธ์. (2536). **กระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีสภาพตำบล ของอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ภาคนิพนธ์ปริญญาสาขาวิชานโยบาย และการวางแผนสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.
- อุบลวรรณ ปิติพัฒน์โมเชิต. (2543). **วิวัฒนาการของการประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Atchison, T. J. & Hill, W. W. (1978). **Management today: Managing work in organization**. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1986). **Principle of management: An analysis of managerial function**. New York: McGraw-Hill Book.
- Knezerich, S. J. (1984). **Administration of public education** (4th ed.). New York: Harper& Row.
- Sergiovanni, T. J. & other. (1989). **Education governance and administration** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: prentice-Hall.

ปริทัศน์หนังสือ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ BOOK REVIEW: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

นิภาพรณ เจนสันติกุล / NIPAPAN JENSANTIKUL¹



บทนำ

หนังสือเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เล่มนี้ผู้แต่ง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิมล วัฒนศิริ วังทองดี พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2557 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 327 หน้า หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 12 บท ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จำแนกเป็น 2 ภาค ได้แก่ ภาคทฤษฎี จำนวน 5 บท กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองที่เป็นกระบวนการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลและในองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักศาสตร์ที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ระบบสังคม และตัวมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพและก้าวไปสู่ความเป็นอิสระอย่างแท้จริงของมนุษย์ และ ภาคปฏิบัติ จำนวน 7 บท กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การ การจัดการความหลากหลายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และผู้ทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย บทที่ 1-5 ซึ่งเป็นภาคทฤษฎีได้ระบุให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลและในองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ระบบสังคม และตัวมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพและก้าวไปสู่ความเป็นอิสระอย่างแท้จริง การศึกษาในภาคทฤษฎีจะเป็นการปูพื้นฐานให้อ่านเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การ สอดคล้องกับงานของ Swanson & Arnold (1996: 16) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงผลผลิตได้

สำหรับบทที่ 6-12 เป็นการนำเสนอกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในแต่ละบทให้รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน โดยนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และความต้องการขององค์การเพื่อนำไปสู่การออกแบบกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โดยต้องนำประเด็นด้านปัจจัยและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประกอบการพิจารณา ยิ่งองค์การเผชิญการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและต้องมีความเชี่ยวชาญ (Swanson, 1995: 207; McLean & McLean, 2001: 313) ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการลาออก การเสริมสร้างกระบวนการอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนาของแต่ละบุคคลผ่านแผนการพัฒนามุขลการให้สอดคล้องกัน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การ (Abdullah, 2009: 25; Agwu & Ogiriki, 2014: 136)

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่น ดังนี้ 1) การแบ่งเนื้อหาเป็นสองภาค ได้แก่ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้อ่านสามารถศึกษารายละเอียดได้ตามลำดับเนื้อหา และมีการยกตัวอย่างประกอบการนำเสนอ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้อ่านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การใช้ภาษา ผู้เขียนใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน ซึ่งภาษาที่ใช้ในหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้พยายามประมวลข้อมูลและเรียบเรียงให้อ่านเข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และผู้เรียนรู้ตามอัธยาศัย อันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และ 3) ความเป็นเอกภาพของข้อมูล หนังสือเล่มนี้มีการจัดลำดับเนื้อหาที่ชัดเจน เป็นระเบียบและมีการจัดระบบข้อมูล ครอบคลุมประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดใหม่ ๆ ที่ควรนำมาใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดสัดส่วนของเนื้อเรื่องในแต่ละบทอย่างเหมาะสม

สำหรับจุดอ่อนของหนังสือเล่มนี้ พบว่า ขาดการเปรียบเทียบ และการจำแนกถึงความแตกต่างของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนว่า แต่ละตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกัน มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ซึ่งจำแนกความแตกต่างจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการเลือกตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการวิเคราะห์และสร้างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ผู้อ่านควรมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เข้าใจถึงเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้มีความแตกต่างจากหนังสือเล่มอื่น ๆ ในการเปิดมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกล่าวถึงกระบวนการการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการบริหาร แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพความหลากหลาย ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้รวบรวม เรียบเรียงความคิดและนำเสนอตัวอย่างให้เป็นรูปธรรมและชี้ให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกระบวนการพัฒนาเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด มีจุดเด่นในการเรียบเรียงและการใช้ภาษา โดยผู้เขียนได้เรียบเรียงเนื้อหาเป็นลำดับ ภาษาไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายและกระบวนการ ปรัชญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาองค์การ และสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความหลากหลายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถบริหารความหลากหลายในองค์การได้ ตลอดจนการเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรม อย่างไรก็ตามในหนังสือเล่มนี้ไม่ได้จำแนกให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการนำข้อมูลการเปรียบเทียบนั้นมาประกอบการตัดสินใจเลือกใช้ตัวแบบใดตัวแบบหนึ่งมาวิเคราะห์หรือปรับให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้การอ่านหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้อ่านที่มีพื้นฐานความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdullah, H. (2009). Outcomes of human resource development interventions. **Journal of Social Sciences**, 5 (1), 25-32.
- Agwu, M. O., & Ogiriki, T. (2014, December). Human resource development and organizational performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. **Journal of Management and Sustainability**, 4 (4), 134-146.
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001, September). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?. **Human Resource Development International**, 4 (3), 313-326.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. **Human Resource Development Quarterly**, 6 (2), 207-213.
- Swanson, R. A., & Arnold, D. E. (1996). The purpose of human resource development is to improve organizational performance. In R. W. Rowden (Ed.), **Workplace learning: Debating five critical questions of theory and practice** (pp.13-20). San Francisco: Jossey-Bass.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Science Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณอุบล 4 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ กำหนดตีพิมพ์วารสารปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม วารสารสังคมศาสตร์วิจัย เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์ร่วมด้วย บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

ผู้ประสงคจะส่งบทความ ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน จากวันที่รับบทความ กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

การเรียงลำดับเนื้อหา จัดรูปแบบ และการพิมพ์ขนาดอักษร สำหรับบทความวิจัยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย ความยาว 15-20 บรรทัด (300-350 คำ) โดยให้สรุปเนื้อหาของบทความทั้งหมดให้เข้าใจที่มาของการทำวิจัย วิธีการโดยย่อ ผลที่ได้จากการวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และได้ผลลัพธ์อย่างไร
4. คำสำคัญภาษาไทย ไม่เกิน 5 คำ (ไม่ใช่วลี หรือ ประโยค)
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ แปลจากบทคัดย่อภาษาไทย มีขนาดและเนื้อหาเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keywords) แปลจากคำสำคัญภาษาไทย
7. บทนำ (Introduction) ชี้ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่ทำ และขอบขอบเขตของปัญหาวิจัย

8. วัตถุประสงค์ (Objective) ระบุวัตถุประสงค์การวิจัย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่นำเสนอในบทความวิจัยนี้

9. วิธีดำเนินการ (Material and Method) อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยในสาระสำคัญที่จำเป็น โดยกล่าวถึงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล การเก็บและรวบรวมข้อมูล การใช้เครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย (Result/Finding) แสดงผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยโดยตรง ซึ่งอาจมีภาพประกอบ แผนภูมิ ตารางหรือการสื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่เข้าใจได้ง่าย

11. อภิปรายผล (Discussion) อภิปรายและอ้างอิงให้เห็นว่าผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ในส่วนใด และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยอื่น ๆ

12. ข้อเสนอแนะ (Suggestion) แนะนำการนำไปใช้ และแนะนำเพื่อนำไปต่อยอดการวิจัย

13. สรุป (Conclusion) สรุปประเด็นข้างต้นทุกข้อให้ได้ความกะทัดรัด ประมาณ 1 ย่อหน้า

14. เอกสารอ้างอิง (Reference) ให้ดูการลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความประกอบข้างต้น

การพิมพ์ ขนาดตัวอักษร และความห่างระหว่างบรรทัด

ให้พิมพ์ต้นฉบับด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2007 มีความยาวรวมทุกรายการ (ชื่อเรื่อง-เอกสารอ้างอิง และตาราง) จำนวน 15-20 หน้า (4,500-6,000 คำ) ขนาดกระดาษ A4 ห่างจากขอบทุกด้าน 1 นิ้ว ใช้แบบอักษร AngsanaNew ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เคาะ (Single Space) โดยมีรายละเอียดแต่ละรายการ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อเรื่อง (Title) ขนาดตัวอักษร 20 จุด/หนา จัดไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

2. ชื่อผู้เขียน (Author) และหัวข้อ “บทคัดย่อ” หรือ “Abstract” ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

3. คำสำคัญ (Keywords) และ หัวข้อหลัก (Heading) ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา เนื้อหาของคำสำคัญขนาดตัวอักษร 16 จุด จัดชิดขอบกระดาษด้านขวา

4. ชื่อข้อหัวข้อย่อย (Sub-heading) และชื่อตารางขนาด 16 จุด/หนา ข้อความในตารางขนาดตัวอักษร 14 จุด จัดไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

5. ความห่างระหว่างข้อความ เมื่อสิ้นสุดเนื้อหาแล้วขึ้นหัวข้อหลักเคาะ 2 ครั้ง เนื้อหาบรรทัดใหม่ถัดจากหัวข้อให้เคาะ 1 ครั้ง ตามปกติ

การลงรายการเอกสารอ้างอิงในเนื้อเรื่องของบทความ (Citation)

การอ้างอิงในเนื้อหาของบทความ ใช้การอ้างแบบนาม-ปี (Author-year) ปรากฏแทรกอยู่ในเนื้อหาของบทความ (In-text Citation) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การอ้างอิงมี 2 แบบ คือ แบบที่ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ และที่ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ
แบบที่ 1 ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ข้อความที่อ้างถึง...(ชื่อ//นามสกุลผู้แต่ง,ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่อ้าง)/ ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ ใช้เฉพาะนามสกุล เช่น
...ชาวเขามีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ประไพ อุดมทัศน์ย์, 2530: 20)
...จึงค้นหาข้อมูลโดยการใช้ห้องสมุดอื่น ๆ (Taylor, 1968: 181-182)
แบบที่ 2 ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่อ้าง)/ข้อความที่อ้าง... ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ เมื่อนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น
ประไพ อุดมทัศน์ย์ (2530: 20) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการดำเนินงาน...
เทเลอร์ (Taylor, 1968: 181-182) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า เมื่อบุคคลต้องการข้อเสนอเทศ...
2. การอ้างอิงที่ไม่ระบุหมายเลขหน้า ให้เรียงเลขตามข้อ 1 ต่างเพียงตัดหมายเลขหน้าออกเท่านั้น
3. การลงรายการอ้างอิง
3.1 ให้ตัดยศ ตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพ ฐานการสมรสออก เช่น ศาสตราจารย์ ดร.เปลื้อง ณ นคร ให้เขียนว่า (เปลื้อง ณ นคร, 2536: 42)
3.2 กรณีผู้แต่งใช้นามแฝง ให้ใช้นามแฝงตามที่ปรากฏจริง เช่น (หยก บุรพา, 2525: 41-45)
3.3 กรณีผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ ให้ใช้เฉพาะนามสกุลเท่านั้น เช่น Douglas Cockerell ให้เขียนว่า (Cockerell, 1985: 56-60) หากนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น ค็อกเกอร์เวลล์ (Cockerell, 1985: 56-60) อธิบายว่า...
3.4 กรณีผู้แต่งคนไทย เขียนเอกสารเป็นภาษาต่างประเทศ ให้ใส่ชื่อและนามสกุล เช่น เกษม สุวรรณกุล ให้เขียนว่า (Kasem Suwanagul, 1982: 60-75)
3.5 กรณีผู้แต่งมีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ สมณศักดิ์ หรือเป็นองค์กร หน่วยงาน ให้คงไว้ตามเดิม เช่น (กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์, 2516: 16-25), (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ [จวน อุฏฐายี], 2512: 95), (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2540: 27)
3.6 กรณีผู้แต่งหลายคน
ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยมีคำว่าและคั่นระหว่างกลาง เช่น (ชุดิมา สัจจามันท์ และนันทิพา มีแต้ม, 2530: 17-25), (Marks and Neilwson, 1991: 26-29)

ผู้แต่ง 3-6 คน ให้ระบุผู้แต่งทุกคน โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่นผู้แต่งทุกคน ยกเว้นคนสุดท้ายให้คั่นด้วยคำว่า “และ” เช่น (เจือ สตะเวทิน, ฐะประนีญ์ นาครทรรพ และประภาศรี สีหอำไพ, 2519: 98-100)

ผู้แต่งมากกว่า 6 คน ให้ระบุเฉพาะชื่อ 3 คนแรก และตามด้วยคำว่า “และคณะ” ถ้าเป็นภาษาต่างประเทศให้ตามด้วยคำว่า “and other” หรือ “et al” (กอบแก้ว โชติบุญชูร, สุกานดา ดีโพธิ์กลาง, กาญจนา ใจกว้าง และคณะ, 2540: 42), (Sarton, Saffdy, Gate et al., 1982: 67)

3.7 อ้างเอกสารของผู้แต่งคนเดียวกัน และมีหลายเรื่อง แต่มีปีที่พิมพ์เดียวกัน ให้ใส่ ก ข ค กำกับ หรือ a b c ถ้าเป็นภาษาต่างประเทศ เช่น (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2520 ก: 64-75), (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2520 ข: 52-55)

3.8 กรณีอ้างอิงเนื้อหาที่เหมือนกัน สอดคล้องกัน หรือ มีความหมายเดียวกัน ของผู้แต่งหลายคน ให้ระบุผู้แต่งและรายละเอียดทุกคนโดยใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่น เช่น (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 45-47; นิพนธ์ จิตต์ภักดี และทิพาพันธ์ สังฆพงษ์, 2547: 15)

3.9 กรณีที่เอกสารไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ให้ลงรายการว่า ม.ป.ป. หรือ n.d. ในกรณีภาษาต่างประเทศ เช่น (นิธิตรา ฐิตะธรรมานนท์ และคณะ, ม.ป.ป.: 12)

3.10 กรณีอ้างอิงเอกสารต่อจากเอกสารอื่น

1) หากให้ความสำคัญกับเอกสารต้นฉบับเดิมมากกว่า ให้ลงรายการของเอกสารต้นฉบับ ตามด้วยคำว่า “อ้างถึงใน” หรือ “quoted in” หรือ “cited by” ในกรณีเอกสารภาษาอังกฤษ แล้วจึงอ้างรายการเอกสารรอง เช่น (ม.ล.จ้อย นันทิวัชรินทร์, 2514: 110 อ้างถึงใน วัลลภ สวัสดิวัลลภ, 2534: 171), (Felix, 1993: 17 quoted in Rampel, 1994: 94)

2) หากให้ความสำคัญกับเอกสารรองมากกว่า ให้ลงรายการเอกสารรองตามด้วยคำว่า “อ้างจาก” หรือ “quoting” หรือ “citing” ในกรณีภาษาต่างประเทศ แล้วจึงอ้างรายการเอกสารต้นฉบับเดิม เช่น (วัลลภ สวัสดิวัลลภ, 2534: 171 อ้างจาก ม.ล.จ้อย นันทิวัชรินทร์, 2514: 110), (Rampel, 1994: 94 citing Felix, 1993: 17)

3.11 กรณีเอกสารอ้างอิงไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง แต่ปรากฏชื่อบรรณาธิการ (ed.) ผู้รวบรวม (comp.) หรือ ผู้แปล (trans.) ให้ลงชื่อบรรณาธิการ ผู้รวบรวม หรือผู้แปล เช่น (สัมพัฒน์ มนัสไพบุลย์, บรรณาธิการ, 2541: 25), (Normans, ed., 1999: 68-72)

การลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (Reference)

ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ และให้เรียงเอกสารปฐมภูมิไว้ก่อนเอกสารทุติยภูมิ แสดงการลงรายการเพื่อเป็นตัวอย่าง ดังนี้

1. **หนังสือทั่วไป** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อหนังสือ**.//ชื่อชุดหนังสือและลำดับที่ (ถ้ามี).//เล่มที่ใช้อ้าง (ถ้ามี).//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์. เช่น เทพนารินทร์ ประพันธ์พัฒน์. (2548). **วิศวกรรมเครื่องมือ (Tool engineering)**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. Longman, S. V. (2004). Page and stage: An approach to scrip analysis. Boston, MA: Pearson.

2. **หนังสือรวมเรื่อง** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้เขียนบทความ.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ, ตำแหน่ง (ถ้ามี)//ชื่อหนังสือรวมเรื่อง/(หมายเลขหน้าบทความ).//ชื่อจังหวัดที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์. เช่น

สุปราณี แจ่มบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี แจ่มบำรุง และคณะ, บรรณาธิการ. **ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546** (พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 21-26). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).

3. **หนังสือแปล** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือแปล.//แปลจาก/ชื่อหนังสือต้นฉบับ/(พิมพ์ครั้งที่).//โดย/ชื่อผู้แปล.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์. เช่น พาริกินสัน, ซี บอร์โทค และรัสตอมจิ, เอ็ม เค. (2536). **การบริหารยุคใหม่**. แปลจาก Rarlties in management. โดย เริงศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

4. **วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้เขียนวิทยานิพนธ์.// (ปีที่วิจัยสำเร็จ).//ชื่อวิทยานิพนธ์./วิทยานิพนธ์ปริญญา(ระดับ)/ชื่อสาขาวิชา/สังกัดของสาขาวิชา/มหาวิทยาลัย. เช่น

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5. **รายงานการวิจัย** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้วิจัย.//(ปีที่พิมพ์).//รายงานการวิจัยเรื่อง/.../สถานที่พิมพ์:/ผู้จัดพิมพ์. เช่น

ชวนพิศ สุทัศนเสนีย์. (2534). **รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้และไม่ใช้บริการกฤตภาคของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

6. **วารสาร** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.//(ปีที่พิมพ์,/เดือน).//ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่), เลขหน้าบทความ. เช่น ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2544, เมษายน). **อำนาจหน้าที่ของรัฐสภาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540**. **รัฐสภาสาร**, 49 (4), 1-16.

7. **หนังสือพิมพ์และกฤตภาค** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์./เดือน/วันที่).//ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้าบทความ. เช่น
 ทีมข่าวเศรษฐกิจ. (2545, กันยายน 18). ผลพวงแห่งการพัฒนา 4 ทศวรรษ บทเรียนแผน 9 –
 ก้าวอย่างยั่งยืน. มติชน, 7.
8. **อินเทอร์เน็ตหรือเวปไซด์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์.// (ปีที่เข้าถึง).//ชื่อเว็บไซต์./<แหล่งที่อยู่ที่สามารถเข้าถึงได้>/(วัน/เดือนที่เข้าถึง). เช่น
 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, สำนักหอสมุด. (2548). ฐานข้อมูลทรัพยากรห้องสมุด. <<http://library.nu.ac.th/>>
 (1 ตุลาคม)

การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ให้ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ บทวิจารณ์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง โดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน โดยอาจตั้งตามชื่อหนังสือที่วิจารณ์ ตั้งชื่อตามตามจุดมุ่งหมายของเรื่อง หรือตั้งชื่อด้วยการให้ประเด็นชวนคิด
2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทนำ เป็นการเขียนนำเกี่ยวกับเรื่องที่วิจารณ์ เช่น ชื่อหนังสือ ชื่อผู้แต่ง ความเป็นมาของหนังสือ และอธิบายเหตุผลใจที่ทำให้วิจารณ์หนังสือนั้น
4. บทวิจารณ์ เป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยเสนอแนะจุดเด่นและจุดบกพร่องของเรื่องอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล หากต้องการเล่าเรื่องย่อ ควรเขียนเล่าอย่างสั้น ๆ เพราะการวิจารณ์ไม่ใช่การสรุปเรื่อง แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจารณ์ต่อหนังสือเรื่องนั้น ผู้เขียนต้องการสื่อความหมายอะไรมายังผู้อ่านหนังสือ และสื่อสารชัดเจนหรือไม่อย่างไร ถ้าประเด็นในการวิจารณ์มีหลายประเด็นควรนำเสนอตามลำดับ เพื่อให้ผู้อ่านบทวิจารณ์เข้าใจง่ายไม่สับสน ในกรณีที่มีจุดเด่นและจุดด้อยควรเขียนถึงจุดเด่นก่อนแล้วจึงกล่าวถึงจุดด้อยเพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่าการวิจารณ์ คือการสร้างสรรค์ไม่ใช่การทำลาย
5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปความคิดทั้งหมดที่วิจารณ์และให้แง่คิด หรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้อ่านได้ทบทวนประเด็นสำคัญของเรื่องและความคิดสำคัญของผู้วิจารณ์
6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบและรูปแบบการพิมพ์บทความปริทัศน์ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ บทปริทัศน์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน
2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทนำ กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่นำเสนอ และเป็นการเขียนนำไปสู่เนื้อหาแต่ละประเด็น

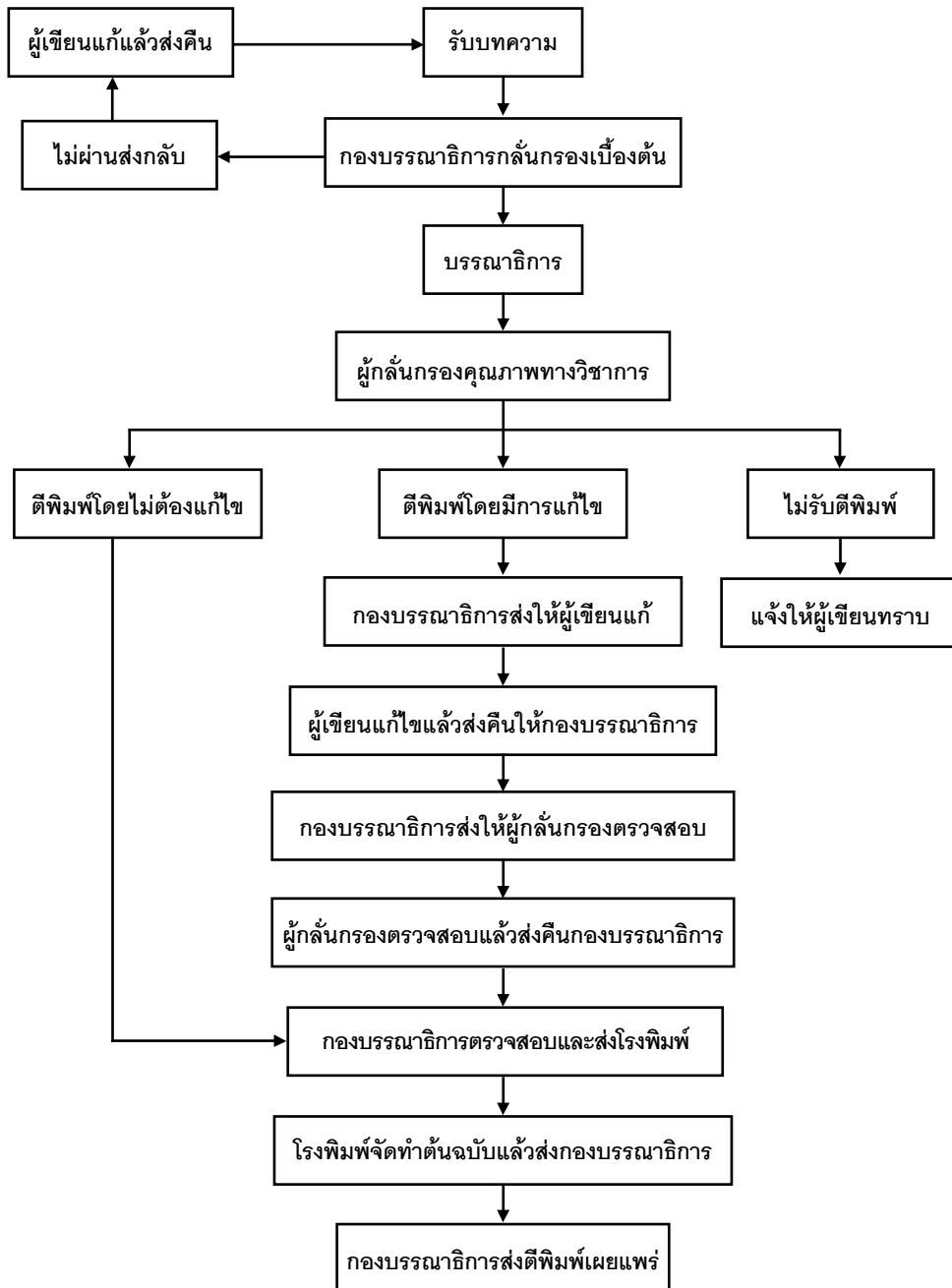
4. บทปริทัศน์ เป็นการเขียนวิพากษ์งานวิชาการ ที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปเรื่องที่นำเสนอ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

การพิมพ์ต้นฉบับวิจารณ์หนังสือและบทความปริทัศน์ ให้พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2007 มีความยาวรวมทุกรายการ ไม่เกิน 20 หน้า ขนาดกระดาษ A4 ห่างจากขอบทุกด้าน 1 นิ้ว ใช้แบบอักษร AngsanaNew ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เคาะ (Single Space) ชื่อเรื่องใช้ขนาดตัวอักษร 20 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ ชื่อผู้เขียนใช้ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ หัวข้อหลักใช้ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดชิดขอบกระดาษด้านซ้าย เนื้อหาใช้ขนาดตัวอักษร 16 จุด จัดข้อความกระจายแบบไทย

ขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารสังคมศาสตร์วิจัย



หนังสือนำเสนอบทความวิจัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

เรื่อง นำส่งบทความวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารบทความวิจัยจำนวน 3 ชุด

2. CD บทความวิจัยจำนวน 1 แผ่น (พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft word 2007)

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ชื่อ และ นามสกุล

I, Mr./Mrs./Miss Name & Surname

(ชาวไทยระบุทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชาวต่างชาติระบุเฉพาะชื่อภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่เพื่อการติดต่อโดยละเอียด แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร E-mail:

ขอส่งบทความวิจัย ☐ ไม่เป็น หรือ ☐ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....

สาขา..... มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ชื่อบทความภาษาไทย

2. ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

3. เจ้าของผลงาน (ระบุคำนำหน้าชื่อ นาย นาง นางสาว พระมหา เป็นต้น ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ)

คนที่ 1 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

คนที่ 2 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

คนที่ 3 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ นอกจากนี้ ผลงานดังกล่าวยังไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด

ไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่อื่น และจะไม่ส่งเพื่อเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน

จึงขอส่งบทความมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

รับบทความเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ลงชื่อ..... (ผู้ส่งบทความ)

ลงชื่อ (ผู้รับบทความ)

(.....)

ใบสมัครสมาชิก

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ

ค่าสมัครสมาชิก 1 ปี 220 บาท (รวมค่าจัดส่งทางไปรษณีย์)

จำหน่ายปลีก ฉบับละ 120 บาท

บอกรับตั้งแต่ ปีที่.....ฉบับที่.....เป็นเวลา.....ปี

ชื่อ.....นามสกุล.....

ที่ทำงาน.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

ที่บ้าน.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

สถานที่จัดส่ง

☐ ที่ทำงาน

☐ ที่บ้าน

(ลงชื่อ).....

ชำระค่าสมาชิกโดย

☐ เงินสด ในนาม.....

☐ ธนาณัติ (ส่งจ่าย ปณ. สนามจันทร์) ในนาม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์ 0-3426-1021-36 โทรสาร 0-3426-1071

☐ โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ในนาม วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
ธนาคารกรุงไทย สาขานครปฐม เลขที่บัญชี 701-0-68818-4 พร้อมแฟกซ์หลักฐาน
การโอนเงินและที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสารฯ มาที่ โทรสาร 0-3426-1069

หมายเหตุ เริ่มออกปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2553

