

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 และ บุคคลทั่วไป เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทวิจารณ์หนังสือ หรือ บทความปริทัศน์ ตีพิมพ์ร่วมด้วย

สาขาที่เปิดรับ : การศึกษา สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

เจ้าของ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี)

ผู้ดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สารบัญ / CONTENT

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING TEACHERS' MORALE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.....5

บงกช ยิมหนองโพธิ์ / BONGKOT YIMNONGPHO

พิชญภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.....26

ปานทิพย์ จังพานิช / PARNTHIP JUNGANIT

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

พิชญภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF AT NAKHON PATHOM RAJABHAT UNIVERSITY.....44

พิมลพรรณ แซ่เหลียว / PIMONPAN SALIEW

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ADMINISTRATIVE INNOVATION AFFECTING EDUCATIONAL INSTITUTIONS' EFFECTIVENESS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.....66

พริณ ชำเลีย / PIROON CHUMLEAR

พิชญภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

DECISION MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL'S TEAM WORK OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 186

สุทธิรัตน์ นาคราช / SUTTIRAT NAKKARACH

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ADMINISTRATORS' SERVANT LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL CULTURE OF SCHOOLS
UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF SECONADARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 9 104

อมรรัตน์ ศรีทอง / AMORNAT SRITHONG

พรรณี สุวตธี / PANNEE SUWATTHEE

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE ON PERSONAL PRACTICES BASED ON SIX
DIRECTIONS OF DHARMA FOR GRADE EIGHT STUDENTS OF THE TESSABAN 3 SCHOOL IN
MUENG DISTRICT OF SURAT THANI PROVINCE..... 127

พระชาญชัย บารมีชัย/ PHRA CHANCHAI BARAMEECHAI

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPON CHOOCHAN

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคีรีรัฐนิคม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

POTENTIAL DEVELOPMENT IN WORK PERFORMANCE OF BASIC EDUCATION COMMISSION
IN KHIRI RAT NIKHOM DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE..... 143

ชาวลักษณ์ วิจิตเชื้อ/ CHOWVALUX WICHITCHOUE

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPORN CHOOJAN

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE ON PERSONAL PRACTICES BASED ON SARANYA
DHAMMA FOR GRADE EIGHT STUDENTS OF TESSABAN 3 SURAT THANI SCHOOL IN
MUENG DISTRICT OF SURAT THANI PROVINCE 159

พระอาคม ฐิตาคโม (ศิริวัฒน์)/ PHRA AAKOM THITAKAMO (SIRIWAT)

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPON CHOOCHAN

ปริทัศน์หนังสือ: TQM การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม

BOOK REVIEW: TQM: TOTAL QUALITY MANAGEMENT..... 174

ไชยณัฐ คำดี/ CHAIYANAT DUMDEE

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING TEACHERS' MORALE IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

บงกช ยิ้มหนองโพธิ์ / BONGKOT YIMNONGPHO¹
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับขวัญกำลังใจของครู 3) พลังอำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจบังคับบัญชา และ พลังอำนาจการให้รางวัล

2. ขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับดีมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู โดยสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : พลังอำนาจ ขวัญกำลังใจ ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of administrators' power; 2) the level of teachers' morale; and 3) the administrators' power affecting the teachers' morale. The research sample, derived by proportional stratified random sampling and distributed by districts, was 310 teachers in educational institutions under the Jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. 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. According to teachers' opinion, overall and in specific aspects, the administrators' power was at the high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were connective power, information power, expert power, legitimate power, referent power, coercive power, and reward power.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' morale was at the positive high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were welfare, division, career advancement, job security, interpersonal, and working conditions.

3. The administrators' power in the aspects of information power, referent power, connective power, legitimate power, and coercive power together predicted the teachers' morale at the percentage of 90.40 with statistical significance at .05.

Keywords: administrator's power, teacher's morale, primary education

บทนำ

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง ด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555: 19) คุณภาพ การศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะแสวงหาแนวทาง ในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตระหนักในหน้าที่ของ ของตน รวมทั้งตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจจนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ กล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษานั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงกำลังใจ ในการทำงานของครู เนื่องจากครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่มีครูเป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อนักเรียน ชาตินั้นก็จะมีพลเมืองที่เก่ง ดี ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน ชาตินั้นอาจเสื่อมโทรม และถึงกับล่มสลายได้ (ศิริพงษ์ เชื้อดี, 2552: 1) การที่บุคลากรทางการศึกษาหรือครูจะมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรที่ต้องประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ สถานศึกษาได้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อนทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความเป็นราชการและความเป็นวิชาชีพ ดังนั้น จึงมีเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้าง และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่แตกต่าง จากองค์กรอื่น ๆ การจะดำเนินการให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลนั้นต้องให้ความสำคัญ กับครู ดังที่ อัมพร พงษ์กังสนันท์ (2551: 14-16) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการนำ ปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ครูเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและ ความต้องการของสถานศึกษา เป็นผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงมโนทัศน์ต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดสู่การจัดการเรียนการสอน รับผิดชอบ ต่อการพัฒนาผู้เรียน อำนวยความสะดวก จัดสภาพการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้ง การอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล รวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 9) ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงาน ต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้สามารถจัดการเรียนรู้และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป ส่วนพลังอำนาจการบริหารอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนจะเลือกใช้เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตามอันก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสม จะมีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะด้านใดก็ตามเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก การใช้อำนาจทุกครั้งจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และต้องตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาและสถานที่ ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลผลักดันผู้บริหารให้ตัดสินใจในพลังอำนาจ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยความไม่ประมาท และต้องมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ดี ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ผู้บริหารส่วนใหญ่มียึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง เห็นแก่พวกพ้อง บางครั้งให้อิสระกับการตัดสินใจของกลุ่มคนบางกลุ่ม

จากรายงานผลการดำเนินงานของอนุกรรมการใน อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2555: 15-31) พบว่า อัตรากำลังใจครูในภาพรวมขาดแคลน จำนวน 92 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 4.96 มีสาเหตุมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ รวมทั้งเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังใจส่วนราชการ (เกษียณก่อนกำหนด) และขอย้ายทั้งภายในภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสาเหตุการโยกย้ายส่วนมากมาจากระบบการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุครู แต่งตั้งครูหรือโยกย้ายครู เพราะอาจมีประเด็นความขัดแย้ง ความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น นอกจากนี้

ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่กระทบต่อขวัญกำลังใจของครูยังมีสาเหตุมาจากอัตรากำลังในสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับภารกิจการจัดการศึกษาและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานาขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากปริมาณนักเรียนลดลง แต่ยังไม่สามารถโยกย้ายอัตรากำลังออกจากสถานศึกษาได้ การขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก เช่น วิทยาศาสตร์ อังกฤษ คณิตศาสตร์ และการกำหนดนโยบายการย้ายครูคืนถิ่น มีผลกระทบต่อการจํานวนอัตรากำลังในสถานศึกษาที่ขาดเกณฑ์และเกินเกณฑ์ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังที่ นุชลี โพธิวรกร (2549: 23) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังใจในการต่อสู้ “กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม ดังนั้น เมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ปฏิบัติงานแล้ว คือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่าการสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดสภาพปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญและจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งพลังอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะมีอำนาจตามกฎหมายแล้ว ยังมีอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน สั่งการ กำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีปัจจัยของพลังอำนาจทั้ง 7 ด้าน คือ พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และพลังอำนาจเชื่อมโยง ซึ่งพลังอำนาจเหล่านี้สามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีให้กับเด็ก เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงทำวิจัยในเรื่องพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลของการวิจัยไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และ พลังอำนาจเชื่อมโยง
2. ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจของครู ได้แก่ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และพลังอำนาจเชื่อมโยง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำพลังอำนาจจากฐานต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ ไปใช้ในการบริหารงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ จะต้องการหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการ ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Hersey, Blanchard and Johnson, 2001: 220 อ้างถึงใน เสาวนิตย์ ทวีสันทนีบุญกุล, 2551: 37-61) ประกอบด้วย

1.1 พลังอำนาจรางวัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลหรือกำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้อำนาจยับยั้งพฤติกรรมหรือผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ

1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจตามกฎหมาย สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้

1.4 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะพิเศษ มีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมทางการบริหารที่เป็นธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกยอมรับและเชื่อถือ และมีความค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น

1.5 พลังอำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างสมความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วิจัยสร้างองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคล และปฏิบัติงานได้ตรงความสามารถ ความถนัดจะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น

1.6 พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสามารถเชิงข้อมูลข่าวสาร สามารถตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องแม่นยำ และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.7 พลังอำนาจเชื่อมโยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับอำนาจจากการยอมรับของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า ได้รับการยอมรับและการอ้างอิงจากชุมชนและสังคม มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่อง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ขวัญกำลังใจของครู หมายถึง สภาพจิตใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีปฏิกิริยาได้กลับในด้านพฤติกรรมการทำงาน และความรู้สึกต่อองค์กรของบุคคลนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งหากมีขวัญกำลังใจดี ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ของงาน ตรงกันข้าม หากมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่ม ในการสร้างงาน รวมถึงความศรัทธาในตัวผู้บริหารทันที ซึ่งเป็นความหมายตามกรอบแนวคิด ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1957 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 196-200) ประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้าน จิตใจ สภาพการทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวก สบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็น ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในด้านดี ที่เกิดขึ้นทุกระดับในสายการบังคับบัญชา ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในด้านการงาน เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ

2.6 สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งในเรื่องเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาที่ให้กับสังคม การดำเนินการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด 1,593 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551: 178) ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งกระจายตามเขตอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมือง	772	150
กำแพงแสน	620	121
ดอนตูม	201	39
รวม	1,593	310

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเที่ยงของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานของพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และขวัญกำลังใจของครูใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจ เชื่อมโยงอยู่ในลำดับสูงสุดมากที่สุด ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.95) รองลงมา ได้แก่ พลังอำนาจข้อมูล ข่าวสาร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.96) พลังอำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.97) พลังอำนาจ ตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.98) พลังอำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 1.01) พลังอำนาจ บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.87) และพลังอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.97) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n=310)

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พลังอำนาจการให้รางวัล	3.64	0.97	มาก	7
2. พลังอำนาจบังคับบัญชา	3.74	0.87	มาก	6
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย	3.77	0.98	มาก	4
4. พลังอำนาจอ้างอิง	3.76	1.01	มาก	5
5. พลังอำนาจเชี่ยวชาญ	3.83	0.97	มาก	3
6. พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร	3.87	0.96	มาก	2
7. พลังอำนาจเชื่อมโยง	3.92	0.95	มาก	1
รวม	3.79	0.97	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.91) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.94) ความก้าวหน้า

ในอาชีพ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.96) ความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 1.02) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.92) และสภาพการทำงานอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.92) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1

(n=310)

ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพการทำงาน	3.83	0.92	ดีมาก	6
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.86	0.96	ดีมาก	3
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.87	0.94	ดีมาก	2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.92	ดีมาก	5
5. ความมั่นคงในงาน	3.86	1.02	ดีมาก	4
6. สวัสดิการของหน่วยงาน	3.93	0.91	ดีมาก	1
รวม	3.85	0.92	ดีมาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) พลังอำนาจอ้างอิง (X_4) พลังอำนาจเชื่อมโยง (X_7) พลังอำนาจตามกฎหมาย (X_3) พลังอำนาจบังคับบัญชา (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.904 ซึ่งแสดงว่า พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู และสามารถทำนายประสิทธิภาพของขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 90.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.16 + 0.19 (X_6) + 0.23 (X_4) + 0.26 (X_7) + 0.14 (X_3) + 0.12 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.20 (Z_6) + 0.25 (Z_4) + 0.27 (Z_7) + 0.15 (Z_3) + 0.11 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

(n=310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	239.58	47.91	573.62*	.00
Residual	304	25.39	0.08		
Total	309	264.97			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.16		0.07	2.18*	.03
พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X ₆)	0.19	0.20	0.04	4.04*	.00
พลังอำนาจอ้างอิง (X ₄)	0.23	0.25	0.04	5.54*	.00
พลังอำนาจเชื่อมโยง (X ₇)	0.26	0.27	0.04	6.31*	.00
พลังอำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	0.14	0.15	0.05	2.92*	.00
พลังอำนาจบังคับบัญชา (X ₂)	0.12	0.11	0.04	2.72*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.951 R² = 0.904 SEE. = 0.289

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจบังคับบัญชา พลังอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พลังอำนาจเชื่อมโยงนี้เป็นพลังในการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยมีความเคารพ และความศรัทธาไว้ วางใจเป็นรากฐานในการขับเคลื่อน พลังอำนาจเชื่อมโยงเกิดจากการผู้บังคับบัญชาได้แสดงหรือ กระทำสิ่งที่เสียสละตนเองเพื่อสร้างคุณภาพชีวิต สันติสุข และสันติภาพ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ อำนาจเชื่อมโยงจึงเป็นการใช้อำนาจด้วยความเมตตาและกรุณา ซึ่งนำมาสู่การได้รับความเคารพ และศรัทธา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิเชียร ทองนวน (2550: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น พลังอำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 79) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมภูมิต่างๆ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลัง อำนาจการให้รางวัล

2. ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจ ของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงานความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีประสิทธิภาพ อันมีผลเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมี วัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เพราะเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าครูในสถานศึกษาคือ พันธ์เพื่อสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดหมายของสถานศึกษา สวัสดิการ

จึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนครูที่ดีที่สุดที่ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะจัดหามาให้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุธอด (2551: 62) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง เป็นลำดับ 1 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นลำดับที่ 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติงานเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน พยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เป็นลำดับที่ 3 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของครูบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสถานศึกษาได้อย่างละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและปราศจากความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ (2549: 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาดังนี้

3.1 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสารสนเทศเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานและประสานงานขององค์กร สารสนเทศเป็นข้อมูลที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจลดความไม่แน่นอน ความไม่กระจ่างในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ช่วยแก้ปัญหา ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต สารสนเทศจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ในการบริหารงานและการวางแผนสำหรับอนาคต หากผู้บริหารมีสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา ก็ย่อมทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143-144) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.2 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษ เช่น ความสามารถหรือศักยภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะการอ้างอิงบุคคลที่คุ้นเคย รู้จักดี มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นการนำไปอ้างอิงแล้วทำให้มีอำนาจมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 81) ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจอ้างอิงเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นผู้มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ น่ายกย่อง ศรัทธามาก่อน เมื่อได้รับการพัฒนามากขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตาและเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143-144) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของ

ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.3 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจเชื่อมโยง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจเชื่อมโยงเป็นการใช้อำนาจด้วยความเมตตาและกรุณา เป็นการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สุขของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการใช้อำนาจเพื่อจัดความทุกข์ยากทั้งทางกายและจิตของผู้คน อำนาจเชื่อมโยงเกิดจากอำนาจต่าง ๆ มาบูรณาการและการสั่งความดี ซึ่งนำมาสู่การได้รับความเคารพและศรัทธา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิเชียร ทองนวน (2550: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพลังอำนาจเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารปฏิบัติและสั่งสมความดี เพื่อความสุขแก่ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจเชื่อมโยงอาจบูรณาการมาจากอำนาจต่าง ๆ เช่น อำนาจการให้รางวัล การใช้ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับนับเป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่องจึงทำให้สั่งสมมากขึ้นจนกลายเป็นอำนาจเชื่อมโยง

3.4 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากพลังอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายรับรองอย่างชัดเจน แต่พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรมตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน สุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2554: 14) ว่าเป็นพลังอำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย สอดคล้องกับวิเชียร ทองนวน (2550: 70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจควบคุมทุกพฤติกรรม มีการกำหนดขอบข่ายงานแต่ละกลุ่มงานให้แก่บุคลากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.5 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจบังคับส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่มากับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการยับยั้งความพึงพอใจหรือผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 80) ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจบังคับในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจบังคับเป็นอำนาจโดยตำแหน่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติเพื่อเลี่ยงเลี่ยงการลงโทษ อำนาจบังคับมีผลทางลบต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีหลักในการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ (2549: 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติ โดยมีพื้นฐานมาจากการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงพฤติกรรมหรือความคิดเห็นไปในทางที่ต้องการ เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การฝึกอบรมพิเศษ และการมอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ หากผู้บริหารมีการควบคุมการให้รางวัลมาก อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้น ในทางกลับกันหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารควบคุมการให้รางวัลได้น้อย ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143) เรื่องพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.7 ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่าพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจเชี่ยวชาญ ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาสามารถสอบเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้โดยเพียงแค่มียุทธศาสตร์ครบตามที่กำหนด คือ 1) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา 2) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรีและ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แต่ไม่ได้กำหนดอายุ ซึ่งในยุคปัจจุบันครูรุ่นใหม่เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการต่างก็เรียนปริญญาโทด้านบริหารสถานศึกษาและมีใบอนุญาตด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนมาก อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ขาดความเชี่ยวชาญ ขาดประสบการณ์ จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ที่อาจมีอายุและประสบการณ์มากกว่า ไม่เข้ามาขอคำแนะนำจึงทำให้ไม่เกิดอำนาจเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจในภาพรวม ดังนั้น ควรพัฒนาการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงโทษผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รวมทั้งควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
2. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจในภาพรวม ดังนั้น ควรพัฒนาการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความยุติธรรม รวมทั้งให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม
3. จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจของครูในภาพรวม ดังนั้น ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านสภาพการทำงาน โดยจัดระบบการรักษาความปลอดภัยให้กับครูเป็นอย่างดี รวมทั้งไม่ลงโทษหรือตำหนิการทำงานของครูด้วยอารมณ์และอคติส่วนตัว
4. จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจของครูในภาพรวม ดังนั้นควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ

5. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา และพลังอำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา และพลังอำนาจการให้รางวัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจเชื่อมโยง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจเชื่อมโยง อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบังคับบัญชา สามารถทำนายขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 90.40

เอกสารอ้างอิง

- นุชลี โพธิ์วรากร. (2549). **พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ สุธอด และสุริยะ เจียมประชากร. (2551). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร ทองนวน. (2550). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในการป้องกันยาเสพติดของแกนนำชุมชนตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2555). **รายงานผลการดำเนินงานของอนุกรรมการใน อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **การประชุมวิชาการการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวิมล พันธฤทธิ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล. (2551). **ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรต การใช้อำนาจความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่น ความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพร พงษ์กังสนนันท์. (2551). **การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ภารกิจสร้างคุณภาพการศึกษาให้สังคมไทย**. *การศึกษาไทย*, 5 (51), 14-16.

**สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**
**ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING STUDENT AFFAIRS
ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER
THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ปานทิพย์ จังพานิช / PARNTHIP JUNG PANIT¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง

2. การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานบริการนักเรียน งานกิจกรรมนักเรียน งานปกครองนักเรียน และงานแนะแนวนักเรียน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารกิจการนักเรียน ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study level of educational administrators' competencies; 2) study level of student affairs administration in educational institutions; and 3) analyze administrators' competencies affecting student affairs administration in educational institutions. The research samples, derived by proportional stratified random sampling characterized by school size, were 310 administrators and teachers in government school 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. Overall and in specific aspects, the educational administrators' competencies were at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows; analysis and synthesis, negotiation and motivation, personnel development, team-working management, learning accomplishment, vision, service mind and self-development.

2. Overall and in specific aspects, the student affairs administration in educational institutions was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows; service and student welfare, the student guidance activities, the provision of advice about student administration and vocational guidance.

3. The educational institutions administrators' competencies in the aspects of personnel development, self-development, analysis and synthesis together predicted student affairs administration in educational institutions at the percentage of 77 with statistical significance at .01.

Keywords: administrator's competency, student affairs administration, primary education

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา สืบเนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และวิทยาการใหม่ ๆ จากอารยประเทศเข้ามามีอิทธิพล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบสำคัญต่อระดับคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ถดถอยลดน้อยลงเรื่อย ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ซึ่งถือว่าเป็นพลังอันสำคัญของชาติ เพราะเป็นวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย เป็นวัยที่กำลังสู่ระบบการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ออกสู่สังคมได้อย่างมีศักยภาพที่สมควรได้รับการพัฒนาให้เป็นพลังของชาติที่ต้องสืบทอดและดำเนินกิจกรรมทางสังคมต่อจากคนรุ่นก่อนต่อไป เป้าหมายของพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ว่า เป้าหมายเชิงคุณภาพ ต้องการให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การพัฒนาคนให้มีความรู้ โดยมุ่งให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ตามความเหมาะสมของคนทุกกลุ่ม ทุกวัย เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง และสนับสนุนเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ในขณะเดียวกันมุ่งเสริมสร้างคนไทย ให้มีสุขภาวะที่ดีควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 1)

การพัฒนาคนนั้น จะพัฒนาคุณภาพของคนได้มากขึ้นขึ้นอยู่กับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญ สำหรับระบบการศึกษาในประเทศไทยได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายและหลักการชัดเจนในหมวดที่ 1 โดยเฉพาะมาตราที่ 6 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 5)

ภารกิจของสถานศึกษานั้นนอกจากจะมุ่งงานด้านการเรียนการสอนหรืองานวิชาการแล้ว ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานต่าง ๆ อีกเช่น งานบุคลากร งานงบประมาณและการบริหารทั่วไป งานต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ต้องมีความสัมพันธ์และอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและบริการต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์และได้รับความสะดวกสบาย จึงจำเป็นต้องมีการบริหารกิจการนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 138)

งานบริหารกิจการนักเรียนจึงมีความสำคัญมากในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเป็น การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปกครองนักเรียน การจัดบริการนักเรียน การบริการ เน้นแนะนักเรียน และการจัดกิจกรรมนักเรียน สันติ นิลหมื่นไวย (2546: 3-4) กล่าวว่า จุดมุ่งหมาย ของการศึกษานั้นไม่ใช่มุ่งที่จะพัฒนาด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาคนให้เป็นผู้มี อุปนิสัยที่สมบูรณ์ คือ เป้าหมายสูงสุดที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นผู้ที่ใช้การได้ในสังคม และดำรงชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบันและอนาคตได้อย่างปกติสุข สิ่งเหล่านี้จึงเป็นภาระหน้าที่หลัก ของงานกิจการนักเรียนที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพราะเป็นงานที่มีส่วนเสริมพฤติกรรม ของนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรม และผลักดันคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม พร้อมทั้งจะเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรม ของนักเรียน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาดูแลและเอาใจใส่ เพราะระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเป็นคนมีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบในตนเอง ในสังคมให้มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความซื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

ดังนั้น การบริหารกิจการนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้อง มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำ ไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546: 65-72) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารไว้ว่า ประเมินสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งเป็ นการช่วยเหลือป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย เนื่องจากเป้าหมายของกิจการนักเรียน เป็นกิจกรรมที่สร้างและเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถ ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีทักษะการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ จันทร์กลม (2556: 102-105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า สมรรถนะหรือความสามารถประการหนึ่งในการทำงาน บริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพ

บริบทของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงาน เช่น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2557: 11-17) ได้ดำเนินการส่งเสริม การจัดการศึกษาตามพันธกิจที่กำหนดว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ที่กำหนดว่า “ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก” อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 คือ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารกิจการนักเรียนเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางพิจารณาสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้านได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี

3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1) งานปกครองนักเรียน 2) งานบริการนักเรียน 3) งานแนะแนวนักเรียน และ 4) งานกิจกรรมนักเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง การเลือกวิธีพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการวางแผนงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ในโอกาสที่เหมาะสม และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำนโยบาย วางแผน

การบริหารสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่ต้นสังกัด

1.6 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ เสนอแนวคิดในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ การเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ

1.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปแบบเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา และมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปได้

2. การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ต้องดำเนินการจัดการกิจการและการกระทำทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนภายนอกห้องเรียน เพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนา และมีพฤติกรรมและคุณธรรมอันพึงประสงค์ ได้แก่

2.1 งานปกครองนักเรียน หมายถึง งานเกี่ยวกับการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน การแต่งกาย การปฏิบัติตน ตลอดจนพฤติกรรมนักเรียน ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้คำแนะนำแก่สถานนักเรียน เพื่อสร้างระบบประชาธิปไตยในโรงเรียน ให้คำชี้แนะว่ากล่าวตักเตือนและติดตามนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มาพูดคุยร่วมกัน เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาของนักเรียน และมีการประสานความร่วมมือกับชุมชนภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในงานปกครอง

2.2 งานบริการนักเรียน หมายถึง งานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายงานบริการการจัดบริการห้องสมุดให้มีบรรยากาศการอ่านที่เหมาะสม การบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การจัดกิจกรรม และการบริการต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน การจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม

2.3 งานแนะแนว หมายถึง เป็นงานที่เกี่ยวกับการแนะแนวเป็นแหล่งศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารให้ความรู้กับนักเรียน นักเรียนมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์ในโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริมให้มีข้อมูลการศึกษาสู่การประกอบอาชีพ ส่งเสริม การจัดระบบข้อมูล

สารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน การส่งเสริมให้จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้คำปรึกษานักเรียน รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาและรายงานผลการจัดกิจกรรมแนะแนว

2.4 งานกิจกรรมนักเรียน หมายถึง งานกิจกรรมที่สนองความต้องการของนักเรียน เช่น การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการเข้าค่ายอาสาพัฒนาชุมชน กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด การส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะต่อความคิดสร้างสรรค์ และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดกิจกรรมสภานักเรียน ส่งเสริมทักษะความเป็นประชาธิปไตย กิจกรรมปฐมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศผู้ปกครอง

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งหมด 150 โรงเรียน ซึ่งมีประชากร โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 138 คน และกลุ่มครูจำนวน 1,425 คน รวมทั้งสิ้น 1,563 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551: 178) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	51	328	10	64
โรงเรียนขนาดกลาง	83	931	16	181
โรงเรียนขนาดใหญ่	12	187	2	36
รวม	138	1,425	28	282
รวมทั้งสิ้น	1,563		310	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรการวิจัย แล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามตัวแปรต้น 32 ข้อ และตัวแปรตาม 23 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยงโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.91 และค่าความเที่ยงของการบริหารกิจการนักเรียนเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารและจูงใจ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.53) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.55) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.54) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.51) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.54) การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.54) และการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.51) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=310)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.51	มาก	5
การบริการที่ดี	4.27	0.54	มาก	7
การพัฒนาตนเอง	4.18	0.51	มาก	8
การทำงานเป็นทีม	4.32	0.54	มาก	4
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.36	0.54	มาก	1
การสื่อสารและจูงใจ	4.34	0.53	มาก	2
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.33	0.55	มาก	3
การมีวิสัยทัศน์	4.31	0.54	มาก	6
รวม	4.30	0.47	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การบริหารกิจการนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยงานบริการนักเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.52) งานปกครองนักเรียน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.51) และงานแนะแนวนักเรียน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=310)

ข้อ	การบริหารกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	งานปกครองนักเรียน	4.18	0.51	มาก	3
2.	งานบริการนักเรียน	4.21	0.54	มาก	1
3.	งานแนะแนวนักเรียน	4.14	0.56	มาก	4
4.	งานกิจกรรมนักเรียน	4.20	0.52	มาก	2
รวม		4.19	0.48	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การพัฒนาตนเอง (X_3) และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.77 ซึ่งแสดงว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา และสามารถทำนายประสิทธิภาพสถานศึกษาได้ร้อยละ 77 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.39 + 0.33 (X_7) + 0.31 (X_3) + 0.23 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.37 (Z_7) + 0.33 (Z_3) + 0.25 (Z_5)$$

ตารางที่ 4 ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
กิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 2 ในภาพรวม (Y_{tot})

(n=310)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	56.65	18.88	340.86**	.00
Residual	306	16.95	0.05		
Total	309	73.61			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสมการ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.39	0.12		3.32**	.01
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	0.33	0.03	0.37	8.65**	.00
การพัฒนาตนเอง (X_3)	0.31	0.04	0.33	7.41**	.00
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	0.23	0.03	0.25	5.96**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.87 R² = 0.77 SEE. = 0.23

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา
คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจและด้านการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเป็นผู้รู้ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็น
แนวทางในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนถึงมีการให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหา ให้กำลังใจ และ
ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของดนัยพัชร

บุญญาธิ (2556: 105) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครปฐม เขต 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษได้ตระหนักถึงบทบาทของผู้นำยุคใหม่ มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ เพราะข้อบังคับของคุรุสภากำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพัฒนาทางด้านสมรรถนะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดมาแล้ว จึงเป็นผู้มีสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงานควบคู่กับความรู้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ตามนโยบายและเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีคุณภาพจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมมีระดับปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารกิจการนักเรียน ด้านงานบริการนักเรียน มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และงานปกครองนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารของสถานศึกษา ได้บริหารกิจการนักเรียนโดยการส่งเสริมการจัดบริการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดการบริการห้องสมุด การจัดการบริการด้านสุขภาพอนามัย มีการประชาสัมพันธ์ที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่น ตลอดจนถึงการปกครองนักเรียนในด้านความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย และนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภิญญา รัตนวรชาติ (2551: 60) พบว่า การบริหารกิจการนักเรียน อำเภอดงหลวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดงหลวง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่สำคัญที่โรงเรียนต้องจัดขึ้นเพื่อมุ่งหวังให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้เรียนสามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ เพื่อช่วยพัฒนาองค์รวมทั้งร่างกายและจิตใจ และเปิดโอกาสให้นักเรียนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยของโรงเรียน พร้อมการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยอยู่เสมอ

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 77 โดยอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษา โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ โดยการส่งเสริม สนับสนุน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงมีการจูงใจให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาตรี ประสมศรี (2555: 95) พบว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน ปฏิบัติที่สำคัญยิ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งศักยภาพของบุคลากร มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นคนดี คนดี คือ คนที่ ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณงามมีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้าน จิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเหตุผล รู้หน้าที่มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิตโดยมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำ ประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ เป็นคนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพทั้งทางกาย และจิตใจที่ดี เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอิสรภาพ ปลอดจากอบายมุขและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้เหมาะสม กับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาจะได้ผลดีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับ การบริหารงานในสถานศึกษาในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วีระเชษฐ ฮาดิเศษ (2551: 78) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการตื่นตัวปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง เข้าร่วมประชุมสัมมนามากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบัน มีการกระจายสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ต่างจังหวัดให้ผู้บริหารสามารถเรียนต่อ ในระดับสูงขึ้นได้ง่ายขึ้น และมีการพัฒนาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมากขึ้น มีการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้หลายทาง เช่น ด้านอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3.3 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษา โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดอยู่ สอดคล้องกับประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 47-53) ที่กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตบุคคลที่มีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์จะมีความสามารถในด้านอื่น ๆ เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ทั้งด้านสติปัญญาและการดำเนินชีวิต การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานของการคิดทั้งหมด เป็นทักษะที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ คือ การสังเกต การเปรียบเทียบ การคาดคะเน และการประยุกต์ใช้การประเมินการจำแนกแยกแยะประเภท การจัดหมวดหมู่ การสันนิษฐาน การสรุปเชิงเหตุผล การศึกษาหลักการ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การตั้งสมมติฐานที่มีผลมาจากการศึกษาค้นคว้าและการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจด้วยเหตุผล ทักษะการคิดวิเคราะห์จึงเป็นทักษะการคิดระดับสูงที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการคิดทั้งหมด ทั้งการคิดวิจารณ์ญาณและการคิดแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าภาพรวม ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดโครงการอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ โดยให้สถานศึกษาตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการให้บริการต่อชุมชนและผู้รับบริการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าภาพรวม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้รู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การปกครองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าภาพรวม ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสนใจในการควบคุม และเอาใจใส่ด้านความประพฤติของนักเรียน การบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียน ตลอดจนการให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การปกครองนักเรียน ด้านการแนะแนวนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าภาพรวม ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดครูและบุคลากรที่มีความรู้ ผู้มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ข้อคิด แนะนำแนวทางชีวิตในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.5 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำแนวทางสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารกิจการนักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สามารถทำนวยการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ ร้อยละ 77 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการสื่อสารและจูงใจ และ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: คู่สุสภา.
- ชาติรี ประสมศรี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- दनยพัชร บัญญาธิ. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). **การพัฒนาคิด**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิค ฟรินติ้ง.
- ภิญญา รัตนวรชาติ. (2551). **การบริหารกิจการนักเรียนตามการรับรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สันติ นิลหมื่นไวย. (2546). **การพัฒนากฎปฏิบัติงานส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ จันทร์กลม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ติรกันนท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2557). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2546). **กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ.** กรุงเทพฯ: ครูสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554.** กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**
QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF STAFF AT NAKHON PATHOM RAJABHAT UNIVERSITY

พิมลพรรณ แซ่เหลียว / PIMONPAN SALIEW¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 242 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of working life quality of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University; 2) the level of organizational commitment of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University; and 3) working life quality affecting organizational commitment of staff at Nakhon Pathom Rajabhat University. The sample group, derived by proportional stratified random sampling distributed by departments, consisted of 242 Nakhon Pathom Rajabhat University staff. 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 and stepwise multiple regression analysis.

Research findings were as follows:

1. Overall, the level of quality of work life of the staff was at a high level. When each aspect was investigated, the level of quality of work life was found at the high level in 5 aspects, They were ranked from the highest to the lowest as follows: social integration, benefits and welfare service, opportunity for personal development, work life balance and job promotion and security. The adequate and fair compensation and the working condition were at the moderate level.

2. Overall and in specific aspects, the staff demonstrated the organizational commitment at a high level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: the willingness and commitment to work for organizational achievement, strong loyalty, adherence to the goals and values of the organization, as well as strong desire to maintain their membership to the organization.

3. Quality of working life in the aspects of benefits and welfare service, work life balance, and opportunity for personal development and social integration together predicted

the organizational commitment of the staff at the percentage of 49 with statistical significance at .01.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, Nakhon Pathom Rajabhat University staff

บทนำ

บุคลากรในองค์การจัดเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญขององค์การและมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การดำเนินภารกิจใด ๆ ขององค์การจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การ มีความสุขทั้งกายและใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ, 2554: 1) ซึ่งบุคลากรของทุกองค์การจะมีประสิทธิภาพได้นั้นองค์การต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทนสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตที่ดีต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกัน อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีความสุข วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548: 9) สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2548: 107) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงานของพนักงาน ลดการประท้วงต่อต้าน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้โดยการให้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์การ กล่าวคือ หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555: 1) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการศึกษามากขึ้น เนื่องจากการทำงานของทุกองค์การก็ต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ธนนันท์ ทะสุใจ (2549: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป บาชานัน (Buchanan, 1974: 533-546 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551: 33) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การเสมือนเป็นเจ้าขององค์การ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2547: 2) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงานการขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้ว ก็必将มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 2) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายาม ในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของ้องค์การลดลง ดังนั้นการสร้างควมผูกพันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้บุคลากรใน้องค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บุคลากรของ้องค์การทุกที่จะเกิดความผูกพันต่อ้องค์การโดยจะมีการแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับ้องค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อ้องค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้ม

ที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่า ความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (ought to) กับองค์การต่อไป สอดคล้องกับปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 24-25) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์การ โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับสตีล (Steer, 1977: 48 อ้างถึงใน จานง เหล่าคงธรรม, 2554: 1) ที่ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ผลวิจัยของวิลสัน (2552: 77-80) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารของหัวหน้า ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับผลวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไทยแสง (2553: 53-60) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาในแต่ละองค์การให้มีความก้าวหน้า หากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงทำให้นักวิจัยศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจะนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเป็นแรงในการขับเคลื่อนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาตนเอง 5) สังคมสัมพันธ์ 6) สิทธิของพนักงาน และ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 642 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 642 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์	57	20
คณะวิทยาการจัดการ	71	22
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	164	52
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	143	42
คณะพยาบาลศาสตร์	31	9
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	40	15
สำนักงานอธิการบดี	67	40
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	21	13
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	10
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1
สถาบันภาษา	5	3
สำนักคอมพิวเตอร์	13	8
รวม	642	242

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันขององค์การแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปร แล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามตัวแปรต้น 41 ข้อ และ ตัวแปรตาม 16 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และ

อาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 0.94 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้องโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 7 ด้าน การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ ไปยังบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/ความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple
regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ
ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.75) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.74$,
S.D. = 0.71) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.67) ด้านความ
ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.67) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรม ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.79) และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.70)
ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

(n = 242)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.42	0.79	ปานกลาง	6
2.	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.35	0.70	ปานกลาง	7
3.	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	0.67	มาก	5
4.	โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.74	0.71	มาก	3
5.	สังคมสัมพันธ์	3.76	0.69	มาก	1
6.	สิทธิของพนักงาน	3.76	0.75	มาก	2
7.	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.70	0.67	มาก	4
รวม		3.62	0.57	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.72) และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

(n = 242)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.21	0.60	มาก	1
2.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการ และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ	4.06	0.72	มาก	2
3.	ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์การ	4.01	0.69	มาก	3
รวม		4.09	0.61	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (X_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_7) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (X_4) และด้านสังคมสัมพันธ์ (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.49 ซึ่งแสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.40 + 0.14 (X_6) + 0.27 (X_7) + 0.16 (X_4) + 0.15 (X_5)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.17 (Z_6) + 0.30 (Z_7) + 0.18 (Z_4) + 0.17 (Z_5)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	44.40	11.10	56.29**	0.00
Residual	237	46.73	0.20		
Total	241	91.13			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	B	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.40	0.19		7.59**	0.00
ด้านสิทธิของพนักงาน (X_6)	0.14	0.07	0.17	2.14**	0.03
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_7)					
ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (X_4)	0.27	0.06	0.30	4.77**	0.00
ด้านสังคมสัมพันธ์ (X_5)	0.16	0.06	0.18	2.85**	0.05
	0.15	0.07	0.17	2.15**	0.03

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.70 R² = 0.49 SE.E. = 0.44

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรให้ความสำคัญด้านสังคมสัมพันธ์ การมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน มีส่วนร่วม และได้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีความต้องการสิทธิในการแสดงความสามารถทั้งด้านความคิดและความรู้สึกที่จะเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อพัฒนาองค์กร และได้รับโอกาสด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของมนสิชา อนุกุล (2553: 54-56) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีบุคลากร ที่ตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดแนวทางสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นไปในทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้ปฏิบัติร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานจะคอยให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และยอมรับ ในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ และท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ (2552: 77-80) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และ ค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการพัฒนา ตนเอง ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารของหัวหน้า ด้านเวลาการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ระดับนัยสำคัญ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 182) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานทำงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อน ร่วมงานทำงานเป็นทีม ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) คือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นการเข้าร่วมและได้รับ การยอมรับความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลหรือ

เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การยอมรับสนองความต้องการของบุคลากร โดยลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ด้านสังคมขององค์การที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ หรือมีค่าใช้จ่ายกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความเต็มใจทุ่มเทยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในภาพรวม องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อสมาชิกเมื่อสมาชิกรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์การก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์การเป็นไปตามความคาดหวัง ก็ทำให้สมาชิกผู้นั้นมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 184) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รองลงมา คือ ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราภรณ์ น้อยนคร (2551: 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุตารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552: 66-69) ได้ศึกษาปัจจัยผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความเชื่อถือนับและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะความผูกพัน

เข้ามามีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการให้ความหมายของเป้าหมายใหม่ เป็นเรื่องของการประสานงานระหว่างบุคคลกับองค์กร องค์กรจึงจะอยู่รอดด้วยการทำงานในระดับสูงขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีความต้องการด้านสิทธิของพนักงาน การได้รับความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคล บรรยากาศภายในองค์กร มีความเสมอภาค และยุติธรรม ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลกัน บุคลากรไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมไม่คร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีโอกาสพัฒนาความรู้จากหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาจากงานที่ปฏิบัติอยู่โดยใช้ทักษะและความสามารถที่ได้จากสิ่งที่ทำมาประยุกต์ใช้หรือพัฒนาให้ดีขึ้น และมีการส่งเสริมให้พัฒนารู้อด้านต่าง ๆ โดยส่งบุคลากรไปอบรม และศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง งานที่รับผิดชอบ และหน่วยงานให้มีความประสิทธิภาพ บุคลากรส่วนใหญ่อยากเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ส่วนบรรยากาศในที่ทำงานก็มีความอบอุ่น เชื้ออาหารปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 186) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554: 76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีบทบาทต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพร รอดถาวร (2553: 51-52) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมค่านิยมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552: 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกยินดีที่จะเลือกทำงานกับสำนักงานปลัดมากกว่าทำงานที่หน่วยงานอื่น อาจเป็นเพราะทำงานที่นี้แล้วมีความน่าภาคภูมิใจและมั่นใจว่าได้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีความมั่นคงกว่าบริษัทเอกชน

3.1 ด้านสิทธิของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา และได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ตรงกับทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ ที่พัฒนาขึ้นโดยแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962: 99-112) ซึ่งได้อธิบายว่า ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคล หรือจูงใจให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ ความต้องการอำนาจส่วนบุคคล ที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงจะมีความต้องการครอบงำบุคคลอื่นเพื่อแสดงถึงความสามารถของเขา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ รองลงมาเป็นอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจที่มีผลต่องาน ได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ และได้รับยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนคติของผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนต้องการเวลาให้กับครอบครัว และช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพอใจกับช่วงเวลานอนหลับพักผ่อนที่ทางหน่วยงาน

กำหนดให้ รองลงมาสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีความพอใจกับช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน

3.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550: 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549: 65) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีก็จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงานสูง ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

3.4 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552: 182-183) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมาเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปาริชาติ ขำเรือง (2554: 232-233) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านบรรยากาศองค์การ เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความสามัคคีกลมเกลียว และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารที่จะส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการที่เป็นอยู่ได้ให้บุคลากรในองค์กรให้ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ยุติธรรม ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดตามที่ราชการกำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 ควรให้การดูแล สนับสนุนและส่งเสริมในด้านสถานที่อำนวยความสะดวก ให้มีความเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร มีระบบดูแลความสะอาด และความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรจัดอบรมเกี่ยวกับระบบการทำงาน และการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ หรือเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในหน่วยงาน และนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและวางแผนในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากร ถึงค่านิยมขององค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.5 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในการป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

1.6 ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านความก้าวหน้าในงานการปรับเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราค่าผลตอบแทนที่ได้ และสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ทราบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสังคมสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านสิทธิของพนักงาน 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านสังคมสัมพันธ์

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ร้อยละ 49 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ทองขลิบ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนนันท์ ทะสุใจ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สานักศาลยุติธรรมประจำภาค 5**. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวรรณ์ ณ วันจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน**. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2548). **การจัดการสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปวีณา กรุงพลี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษัตริย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พงศธร รอดถาวร. (2553). **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ระวีวรรณ วัชรวิวรรณ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วชิราภรณ์ สุวรรณกุล. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำแม่วัง จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิธร อาริรักษ์. (2549). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2547). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1978). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1962, July–August). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 99 – 112.

**นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**
ADMINISTRATIVE INNOVATION AFFECTING EDUCATIONAL INSTITUTIONS'
EFFECTIVENESS UNDER THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พิรุณ ชำเลีย/ PIROON CHUMLEAR¹

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์นวัตกรรมการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำ การวางแผน การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรม

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 77.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหาร ประสิทธิภาพสถานศึกษา ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of administrative innovation; 2) identify the level of educational institutions' effectiveness; and 3) analyze the administrative innovation affecting educational institutions' effectiveness. The research samples, derived by proportional stratified random sampling which distributed by district, were 310 administrators and teachers in government schools 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. Overall and in specific aspects, the administrative innovation was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: student-centered learning development, leadership, planning, decentralization of the school-based management, knowledge management, information technology utilization and innovation development respectively.

2. Overall and in specific aspects, the educational institutions' effectiveness was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: reducing the rate of absenteeism, reducing the rate of school dropout, total quality, job satisfaction, and students' achievement respectively.

3. The administrative innovation in the aspects of student-centered learning development and leadership together predicted the educational institutions' effectiveness at the percentage of 77.60 with statistical significance at .01.

Keywords: administrative innovation, educational institution's effectiveness, primary education

บทนำ

ในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสถานการณ์ในประเทศ และสถานการณ์โลก ความซับซ้อนของระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์ของโลกทั้งในทางตรงและทางอ้อมสังคมประเทศไทยในปัจจุบันจึงเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ที่เข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และยังส่งผลต่อการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของ ผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546: 5)

การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต้องร่วมกันดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รวมทั้ง สร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ลดอัตราการขาดงาน และอัตราการออกกลางคัน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนำนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของชุมชน จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะประสิทธิผลจะบ่งบอกถึงความสามารถของสถานศึกษา ดังนั้น

สถานศึกษาควรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังที่ นันทนา บุรีจันทร์ (2551: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ดังนั้น หากสถานศึกษามีความสามารถในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและมีอยู่ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ย่อมแสดงว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้นบังเกิดประสิทธิผล ซึ่งสถานศึกษาใดจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาของตนได้นั่นเอง

สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมการบริหารไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นระบุว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยนวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและสถานศึกษาจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้ก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน ซึ่งตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีกำหนดไว้ 12 มาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 5 กล่าวถึงการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2556)

สถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้สถานศึกษาของตนเอง เพราะสังคมปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based-economy) ที่ปัจจัยในการผลิตและแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสภาวะการณดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลง

ด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษา ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระรุญเจริญ, 2553: 41) และพัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นลำดับต่อไป จากที่กล่าวมาในข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลทั้งสิ้น 150 โรงเรียน ผลการบริหารจัดการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรด้านประสิทธิผลเกี่ยวกับคุณภาพโดยรวม พบว่า สถานศึกษาที่เข้ารับประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ประจำปีงบประมาณ 2554-2556 จำนวน 140 แห่ง ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ไม่ได้รับการรับรองจำนวน 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.43 ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งปัญหาครูไม่ครบชั้น และคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2557: 6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษานวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษานวัตกรรมการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนานวัตกรรม 3) การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การวางแผน 5) การจัดการความรู้ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. **ตัวแปรตาม** ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การลดอัตราการขาดงาน 4) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และ 5) คุณภาพโดยรวม

สมมติฐานการวิจัย

นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การพัฒนานวัตกรรม การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวางแผน การจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสามารถในการนำแนวคิด ระบบ รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือใหม่ทางการบริหารจัดการมาใช้ในการแก้ปัญหาและบริหารองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การโดยผู้วิจัยได้ศึกษานวัตกรรมการบริหาร โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของชวณ ภาวังกุล (2552: 247-259) ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่ผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจที่ตั้งไว้

1.2 การพัฒนานวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ออกแบบนวัตกรรม สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ทดลองใช้สรุป รายงาน และเผยแพร่นวัตกรรม

1.3 การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษา มีการมอบอำนาจ แบ่งอำนาจการโอนอำนาจหรือการให้อำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การและการร่วมกันตรวจสอบ เปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจเกี่ยวกับด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

1.4 การวางแผน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีกระบวนการร่วมกัน ตัดสินใจเพื่อกระทำกิจกรรมในอนาคต กำหนดทิศทางและแนวทางการบริหารสถานศึกษาประเมินผลและปรับปรุง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ

1.5 การจัดการความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีกระบวนการร่วมกันสร้าง รวบรวมจัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอน และเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในโรงเรียน มีการใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยให้การจัดการความรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น

1.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีการประยุกต์เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล แสดงผล เผยแพร่ สารสนเทศและนำสารสนเทศมาใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา

1.7 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่ดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศการเรียนการสอนให้ครูเตรียมการสอน เตรียมสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมโดยใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี มีการสอดแทรกจริยธรรมในการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ และมีการตรวจสอบความรู้พื้นฐานของนักเรียนก่อนทำการสอนทุกครั้ง สามารถบริหารและจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งเสริมให้มีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่สามารถดำเนินงาน ในด้านการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008: 291-322) ประกอบด้วย

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียนเพิ่มคะแนนปลายปีและการสอบระดับชาติของนักเรียนนักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียน ในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล

2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงาน ของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า ต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.3 การลดอัตราการขาดงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สามารถลดอัตราการ ขาดงานส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษาสร้างทัศนคติในทางบวกของบุคลากร ในสถานศึกษาและสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2.4 การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สามารถลดอัตราการออกกลางคัน โดยมีสาเหตุมาจากความยากจน การอพยพตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว การสมรสของนักเรียนการประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ต้องคดีถูกจับ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีนักเรียนย้ายสถานศึกษา

2.5 คุณภาพโดยรวม หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ร่วมกันจัดสรรทรัพยากร อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 จำแนกตามที่ตั้งของอำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 138 คน ครูจำนวน 1,427 คน รวมทั้งสิ้น 1,565 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรพานันท์, 2551: 178-179) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บ้านโป่ง	42	448	490	8	89	97
โพธาราม	50	481	531	10	95	105
ดำเนินสะดวก	27	319	346	5	63	68
บางแพ	19	179	198	4	36	40
รวม	138	1,427	1,565	27	283	310

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบ และโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item objective congruence) ที่มีค่าดัชนีเท่ากับ 0.67 และ 1.00 เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยได้คุณภาพด้านความเที่ยงของนวัตกรรมการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98 และคุณภาพด้านความเที่ยงของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครู ผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับนวัตกรรมการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับนวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.64) การวางแผน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.70) การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.66) การจัดการความรู้ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.65) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.66) และการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.64) มีระดับการดำเนินงานอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับ และลำดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

นวัตกรรมการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	4.04	0.64	มาก	2
2. การพัฒนานวัตกรรม	3.78	0.64	มาก	7
3. การกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.99	0.66	มาก	4
4. การวางแผน	4.01	0.70	มาก	3
5. การจัดการความรู้	3.96	0.65	มาก	5
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	0.66	มาก	6
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.09	0.62	มาก	1
รวม	3.98	0.58	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการลดอัตราการขาดงานอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.64) คุณภาพโดยรวม ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.66) ความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.57) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.54) มีระดับการดำเนินงานอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับ และลำดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.80	0.54	มาก	5
2. ความพึงพอใจในงาน	4.01	0.57	มาก	4
3. การลดอัตราการขาดงาน	4.23	0.63	มาก	1
4. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน	4.20	0.64	มาก	2
5. คุณภาพโดยรวม	4.11	0.66	มาก	3
รวม	4.07	0.54	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

นวัตกรรมการบริหาร ประกอบด้วย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X_7) และภาวะผู้นำ (X_1) เป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.776 ซึ่งแสดงว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.86 + 0.67 (X_7) + 0.12 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.77 (Z_7) + 0.14 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	2	69.25	34.62	532.35**	.00
Residual	307	19.67	0.06		
Total	309	89.22			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.86		0.10	8.49**	.00
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X ₇)	0.67	0.77	0.04	18.82**	.00
ภาวะผู้นำ (X ₁)	0.12	0.14	0.04	3.33**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

R = 0.881 R² = 0.776 SEE. = 0.255

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำ การวางแผน การกระจายอำนาจ

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้การบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผล โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต้องร่วมกันดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ลดอัตราการขาดงาน และลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย การที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนำนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีกำหนดไว้ 12 มาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 5 กล่าวถึงการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ ภูมิวิชัย (2552: 91-92) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษามี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทั้งนี้จะเห็นว่านวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ประสิทธิผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการพิจารณาประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น มีการพิจารณาองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวม ซึ่งทั้งห้าองค์ประกอบนี้เมื่อพิจารณาแล้วเป็นประเด็นที่

สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้สถานศึกษาของรัฐซึ่งถือเป็นส่วนราชการจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษากำหนดไว้ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 ที่ได้กำหนดไว้ให้ส่วนราชการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ นอกจากนี้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และการจัดการศึกษามีคุณภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตตอบสนองต่อตัวชีวิตที่จะเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรให้สูงขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จะเห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาของรัฐ ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทุกสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผล เพื่อให้โรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดาวัลย์ บุญเลิศ (2554: 90-91) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านของประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การขาดงาน และคุณภาพโดยรวม ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ซึ่งการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.60 ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องนำนวัตกรรมการบริหารการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยนวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารและครูในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนะ ปรีชา (2548: 75-77) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงระดับ

ความสำคัญ จะพบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเสียสละของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา และด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลมาจากปัจจัยที่เป็นตัวทำนาย คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการเสียสละของบุคลากร ตามลำดับ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารและครูมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและสถานศึกษา จนนำไปสู่ประสิทธิผลได้จริง ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมการบริหารและนำมาใช้ในสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่

3.1 นวัตกรรมการบริหารด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น เป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา ฉบับแรกของประเทศไทย ได้มีการกำหนดเนื้อหาสาระต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดได้แก้ปัญหาได้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิต เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม โดยเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน กระบวนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาต้องให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้เพื่อใช้แก้ปัญหา เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนเรียนรู้ไปพร้อมกัน การเรียนต้องเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง ชุมชนทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของอุไรวรรณ ฉัตรสุภาวงศ์ (2551: 20) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้จัดหรือดำเนินการให้สอดคล้องกับผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความสามารถทางปัญญา โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การคิดค้น สร้างและสรุปข้อความรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัด ความสนใจ ด้วยวิธีการ กระบวนการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ และสอดคล้องกับโสภางษ์นาคเพ็ชร (2553: 137) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เนื่องมาจากผู้บริหารมีส่วนกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ นั่นคือ การบริหารวิชาการของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด ดังนั้น หากการบริหารวิชาการอยู่ในระดับที่มาก จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงด้วย ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีความสัมพันธ์และได้รับประโยชน์โดยตรง ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

3.2 นวัตกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจที่ตั้งไว้จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมด้านนโยบายการศึกษา ในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนหรือแก้ปัญหาทางการศึกษาและมีแนวทางให้องค์กรได้ปฏิบัติ ลักษณะขององค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้ครูสร้างผลงานและนวัตกรรมในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีความสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบมีความยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการวางแผนสอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา รัตนีย์ (2553: 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือนำผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้า

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสราวุฒินุญยืน (2550: 170) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝันแตกต่างกัน ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในทุกมิติ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานตามที่ต้องการจนประสบผลสำเร็จ บรรลุตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและสัมฤทธิ์ผล และจะต้องคาดการณ์ถึงแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมสนองตอบนโยบายและสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลาได้อย่างทันเหตุการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายที่จะนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนานวัตกรรมการกระจายอำนาจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวางแผน การจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหารด้านการพัฒนานวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของนวัตกรรมการบริหารในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมโดยผู้บริหารและครูควรร่วมกันนำนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาเผยแพร่สู่สาธารณชน และวางแผนและนำนวัตกรรมไปทดลองใช้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของนวัตกรรมการบริหารในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา และนำสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ของหลักสูตร โดยมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมให้นักเรียนมีคะแนนสอบปลายปียู่ในระดับสูงและได้รับรางวัลทางวิชาการจำนวนมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในงานของครู โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษาและร่วมกันปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และครูควรร่วมกันกำหนดแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนในการดำรงอยู่ในสังคม และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูสร้างผลงานและนวัตกรรมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

สรุป

นวัตกรรมการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า นวัตกรรมการบริหาร ซึ่งได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและภาวะผู้นำ

สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 77.60

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ. (2556). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 130). ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม).
- ชวน ภาวังกุล. (2552). **นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก**. คุชชินนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนะ ปรีชา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- นันทนา บุรีจันทร์. (2551). **ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดาวลย์ บุญเลิศ. (2554). **การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). **องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. คุชชินนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สรารุณ บุญยืน. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัมมา รณิธย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2557). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ฉัตรสุภาวงศ์. (2551). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory research and practice**. Singapore: McGraw-Hill.

**พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร**
DECISION MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING
PERSONNEL'S TEAM WORK OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION
OF BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุทธิรัตน์ นาคราช / SUTTIRAT NAKKARACH¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) วิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจเอง แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ

2. การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of decision making behavior of the administrators; 2) study the level of personnel's team work of teachers; and 3) analyze decision making behavior of the administrators affecting personnel's team work of teachers. The research samples, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school sizes, were 361 administrators and teachers in government schools under the Jurisdiction of Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The decision making behavior of the administrators was at a high level both overall and in specific aspects. They were, in the descending order, co-decision making between the administrators and the teachers, the administrators sole decision making and giving teachers a chance to question, the administrator' sole decision making prior to requesting the subordinates' opinions and solution to the problem as a source of decision making, the administrators allowing the subordinates to make decision, and the administrators' sole decision making.

2. The personnel's team work of teachers was at a high level both overall and in specific aspects. They were, in the descending order, human relations, trust, co-operation and performance participation, balanced roles, clear objectives and agreed goals, and effective communication.

3. The decision making behavior of the administrators in the aspects of co-decision making between the administrators and the teachers, the administrators allowing the subordinates to make decision, and the administrators' sole decision making

and giving teachers a chance to question together predicted the personnel's team work of teachers at the percentage of 29.30 with statistical significance at .01.

Keywords: decision making behavior, team work, secondary education

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู ศึกษานิเทศก์บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การส่งเสริมงานวิจัย และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 1)

การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืนและเป็นอย่างที่ต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนนั้น นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาหลายท่านต่างแสดงทัศนะตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ (ประยุทธ์ ชูสอน, 2548: 28) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดคนเข้างาน จัดองค์การ การควบคุม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ คือ หัวใจของการบริหารโรงเรียน การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา (ชาญชัย อาจันธมาจารย์, 2548: 71) การตัดสินใจถือเป็นงานสำคัญของผู้บริหารเพราะถือเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารทุกครั้งที่มีการวางแผนการจ้างงาน การนำ และการควบคุมจำเป็นต้องมีการตัดสินใจทั้งสิ้น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: 67-71) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาทุกแห่งขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถสนองความต้องการของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเลือกวิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม รู้จักใช้กระบวนการการตัดสินใจให้เหมาะสมกับแต่ละเรื่อง (อาคม วัดไธสง, 2547: 130) ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับมีการตัดสินใจไปตามลำดับขั้น การตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อครูอาจารย์และนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ เนื่องจากมีเรื่องที่จะต้องตัดสินใจมากมาย

ที่ส่งผลต่อองค์การเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผลจากการตัดสินใจนั้น ๆ ด้วย คุณค่าของการตัดสินใจจึงเป็นเกณฑ์หนึ่งของการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหาร (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548: 155) สอดคล้องกับทวน พินธุพันธ์ (2548: 66) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและจะต้องเป็นนักปฏิบัติที่มีพื้นฐานการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่เป็นนักวางแผนอยู่ในตัวด้วย การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย (ธีระ ฤกษ์เจริญ, 2546: 1) การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (ลักขณา กำแพงแก้ว, 2556: 1)

ในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550: 2) หลักสำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์การคือการดึงเอาความรู้ทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม วิธีการเหล่านี้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมีแบบแผน (ธีระ ไชยสิทธิ์, 2555: 1) การทำงานเป็นทีมเป็นการประสานความแตกต่างทั้งความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และประสบการณ์ของแต่ละคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น การร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม, 2552: 57) การทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีมงานและยังช่วยเพิ่มความผูกพันกับองค์กรนั้น จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อการส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิมจากที่เคยให้ความสำคัญกับผู้นำคนเดียว (one man show) มาเป็นการทำงานเป็นทีม (teamwork) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551: 2) สอดคล้องกับอังคณา ทิฏฐเวียง (2551: 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องยอมรับความจริงที่ว่าความซับซ้อนและหลากหลายของงานในสังคมความรู้ (knowledge

society) ทำให้เขาจะต้องรู้จักการจัดแบ่งงานการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแทน เพราะเขาไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ประการสำคัญผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและพร้อมจะทำงานเป็นทีม (teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีมงานโดยที่ผู้บริหารต้องปรับตัวจากหัวหน้าที่คอยสั่งงานเพียงอย่างเดียวมาทำหน้าที่ชี้แนะสอนงานควบคุมและร่วมทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ (ณัฐพันธุ์ เขจรันท์ และคณะ, 2545: 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ ตูจินดา (2544: 103) พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความพร้อมของบุคลากร หน่วยงานใดที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมุ่งทำงานเป็นทีม หน่วยงานนั้นจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550: 78) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์การสร้างแรงบันดาลใจให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับดิเรก วรธนเศียร (2549: 3) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากสภาพความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี 3) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง โดยต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบจากข้อมูลที่มีอยู่และวิเคราะห์ด้วยเหตุผล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นประโยชน์สูงสุดและไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันได้ดี มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบเปิดเผย มีการสนับสนุนคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี

3) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 286 คน ครู 4,750 คน รวม 5,036 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 20 คน ครู 341 คน รวม 361 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	10	93	103	1	7	8
ขนาดกลาง	88	1,000	1,088	6	72	78
ขนาดใหญ่	98	1,526	1,624	7	109	116
ขนาดใหญ่พิเศษ	90	2,131	2,221	6	153	159
รวม	286	4,750	5,036	20	341	361

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรแล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร 30 ข้อ และการทำงานเป็นทีมของครู 44 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารเท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดยวัดพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร 5 ด้าน การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดยวัดการทำงานเป็นทีมของครู 6 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 361 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจเอง

แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง ($\bar{x} = 3.61$, S.D.=0.72) และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.77) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและอันดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

(n = 361)

ข้อ	พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ	3.56	0.77	มาก	5
2.	ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้	3.80	0.70	มาก	2
3.	ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ	3.77	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ	3.81	0.72	มาก	1
5.	ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง	3.61	0.72	มาก	4
รวม		3.71	0.53	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรก คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.64) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.67) บทบาทที่สมดุล ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.61) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.63) และการติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{x} = 3.88$, S.D.=0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร (Y_{tot})

(n = 361)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน	3.98	0.63	มาก	5
2.	การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.88	0.65	มาก	6
3.	การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.99	0.67	มาก	3
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.65	มาก	1
5.	บทบาทที่สมดุล	3.98	0.61	มาก	4
6.	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.00	0.64	มาก	2
รวม		3.97	0.58	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ (X_4) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง (X_5) และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.293 ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.13 + 0.27(X_4) + 0.12(X_5) + 0.09(X_2)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.33(Z_4) + 0.15(Z_5) + 0.11(Z_2)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

(n = 361)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	35.97	11.99	49.26**	.00
Residual	356	86.64	0.24		
Total	359	122.616			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.13	0.16		13.23**	.00
ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ (X_4)	0.27	0.06	0.33	4.44**	.00
ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง (X_5)	0.12	0.05	0.15	2.31**	.02
ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ (X_2)	0.09	0.04	0.11	2.00**	.04

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R = 0.542$ $R^2 = 0.293$ $SE.E. = 0.493$

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมากจนถือเป็นหัวใจของการบริหารงานผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมกระทบต่ออนาคตขององค์กร ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง และพยายามฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผู้บริหารควรพิจารณาบทบาทและขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรว่าเรื่องที่จะดำเนินการตัดสินใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ

บุคลากรคนใด กลุ่มใด และความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับศรีบุญ พงศ์ประเสริฐสิน (2554: 143) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารงานโรงเรียนว่าต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งผู้บริหารต้องได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้สูงเพื่อจะได้มีแนวคิดที่กว้างไกล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกท่านมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องยอมรับผลการตัดสินใจของตนไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม การตัดสินใจของผู้บริหารก่อให้เกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจและการร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู มีระดับปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ และจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข สมาชิกในทีมที่มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับมาสู่ความไว้วางใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับธีระ ไชยสิทธิ์ (2555: 62) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเอง แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

สามารถร่วมกันทำน่ายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่ ใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญทั้งคนและงานทั้งสองด้าน ผู้บริหารส่งเสริม ให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ไม่เน้นการควบคุม ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นสมาชิกในทีมงาน การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ คือ การเปิดโอกาสให้ ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ย่อมส่งผล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะการที่บุคคลมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็น เจ้าของ เกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจและการร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กร และรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ ตูจินดา (2544: 103) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบผู้บริหารและครูร่วมกัน ตัดสินใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีแนวคิด ที่กล่าวว่า พฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นลักษณะบางอย่างในองค์กรได้ เป็นอย่างดี การตัดสินใจของผู้บริหารต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความพร้อมของบุคลากร หน่วยงานใดที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มุ่งทำงานเป็นทีม หน่วยงานนั้น จะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเน้น ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่าการชี้แนะและสั่งการแต่ผู้เดียว การให้ทีมงานมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ให้บุคลากร ได้รับทราบข้อมูล และมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ของเขาเอง เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การดึงเอาศักยภาพในตัวบุคคลออกมาให้มากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นำไปสู่การมอบอำนาจหน้าที่ หรือการกระจายอำนาจ เพื่อให้ได้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของอนงค์ แสงแก้ว (2548: 113) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษามุททศสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร แบบผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้บุคลากร ในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้หา แนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาเองแต่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่าใครบ้างที่เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับ ปัญหานั้นโดยพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหานั้นหรือไม่ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ

งานหรือปัญหานั้นหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกภาพหรือความต้องการ

3.3 ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการทำงานเป็นทีมควรเริ่มจากสมาชิกทีมต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและทุ่มเทให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกในทีมควรมีส่วนช่วยกันคิดหาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน มีการสื่อสารในทีมแบบสองทางคือเปิดโอกาสให้ซักถามได้ถ้าไม่เข้าใจหรือสงสัย กระบวนการติดต่อสื่อสารแบบสองทางในการโต้ตอบระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ซักถามและอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามการสั่งการ ส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สอดคล้องกับชัมยภรณ์ ต้นสะอาด (2553: 81) พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา แบบผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้อยอมรับ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าแต่ละงานมีเป้าหมาย มีหลักการข้อกำหนดที่ต่างกัน จึงทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของผู้บริหารใช้อย่างหลากหลายวิธี อาจเป็นไปได้ว่าในการบริหารงานในสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความสามารถหรือวัยต่างกันจึงทำให้ผู้บริหารใช้วิธีการตัดสินใจมาก่อนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วม

1.2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา รูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.3 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการจัดอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดหน่วยงานอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

สรุป

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ 2) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และ 3) ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ 2) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และ 3) ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ สามารถร่วมกันทำนวยการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ และผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชัยภรณ์ ต้นสะเล้ง. (2553). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2548). **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, 2 (2), 1-4.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรม.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). **ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักขณา กำแพงแก้ว. (2556). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ศรัณยู พงศ์ประเสริฐสุน. (2554). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). **หลักการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม. (2552). **เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555 – 2559**. <http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210> (1 ตุลาคม)
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พินธุพันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี: พินธุพันธ์การพิมพ์.
- อนงค์ แสงแก้ว. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพรรณ ตูจินดา. (2544). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อังคณา ทีภูเวียง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อาคม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา: ภารกิจเอกสารและตำรา กลุ่มงานบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ADMINISTRATORS' SERVANT LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL CULTURE OF SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 9

อมรรัตน์ ศรีทอง / AMORNRAT SRITHONG¹

พรรณี สุวตติ / PANNEE SUWATTHEE²

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู 2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และ 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจังหวัดและขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน การแสดงออกทางคุณธรรม การสร้างสังคมชุมชน การส่งเสริมการเป็นผู้นำ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น และการพัฒนาผู้อื่น ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การส่งเสริมพลังอำนาจ ความเอื้ออาทร การยอมรับ

¹นักศึกษาลัทธิพุทธศาสนาเถรวาท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ และความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ด้านการแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการพัฒนาผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of administrators and teachers' opinion on servant leadership; 2) the level of school culture and; 3) administrators' servant leadership, as predictors of school culture. The samples were 346 administrators and teachers under the Jurisdiction the Office of Secondary Educational Service Area 9, derived by proportional stratified random sampling as characterized by province and 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 findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the administrators and teachers' opinion on servant leadership was at the high level. The factors were respectively from the highest to the lowest as follows; share leadership, moral expression, community, building leadership promotion, valuing people and developing others.

2. Overall and in specific aspects, the school culture was at the high positive level. The factors were respectively from the highest to the lowest as follows; integrity, decision making, belongingness, empowerment, caring, recognition, diversity, trust, quality and goal.

3. The administrators' servant leadership in the aspects of moral expression, leadership promotion and developing others together predicted school culture at the percentage of 80.50 with statistical significance at .05.

Keywords: servant leadership , school culture , secondary education

บทนำ

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายให้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) กระทรวงศึกษาธิการโดยกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนตามกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการให้ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนมีการนำวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและมีแผนพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่ไปกับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 22-32) การดำเนินการตามที่กล่าวมานั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐ หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของการบริหารงาน เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น และศรัทธาในความสามารถของผู้นำ นำไปสู่ความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึง ภาวะผู้นำสมัยใหม่ (modern leadership) ซึ่งสมชาย เทพแสง (2556: 63) ได้เสนอไว้ว่า เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีการพัฒนารูปแบบมาจากภาวะผู้นำในทฤษฎีแบบดั้งเดิมแล้ว นำมาพัฒนาและสร้างเป็นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับองค์การโดยมีการนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีแนวคิดมาจากคัมภีร์ไบเบิลในศาสนาคริสต์ มีเจตคติที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ ความรัก ความเมตตากับบุคคลทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลาบ (Laub, 1999: 81 อ้างถึงใน อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ, 2553: 12) ที่ได้เสนอไว้ว่า การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มีการส่งเสริมคุณค่า และพัฒนาคน สร้างเสริมชีวิตกลุ่ม และการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ตลอดจนการให้บริการเพื่อส่งผลดีให้กับบุคลากรแต่ละคนในองค์กรโดยรวม ภาวะผู้นำรูปแบบนี้จึงมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น 2) การพัฒนาผู้อื่น 3) การสร้างสังคมชุมชน 4) การแสดงออกทางคุณธรรม 5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และ 6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นผู้ที่ถูกเรียกให้รับใช้ก่อนที่จะนำผู้อื่น มีหัวใจ

ของการบริการและพร้อมที่จะรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งในฐานะเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นจะต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานและมีการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงาม ดังนั้นโรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกัน ได้มีการหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน จึงนำมาซึ่งการมีวัฒนธรรมโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของจิรวรรณ ฟ้ากระจำจ (2554: 20) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ซึ่งสามารถประเมินได้จากพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาให้เห็นชัดเจน นอกจากนี้วัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การไปให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986: 50-51 quoted in Sergiovanni and Starratt, 1988: 107-109 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ศิวะยุทธกิจ, 2552: 26) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนว่ามี 10 ประการ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร ปัจจัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

จากการศึกษาผลงานวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย (2556: 105) ได้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามแนวคิดของลาบ (Laub) 6 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น 2) การพัฒนาผู้อื่น 3) การสร้างสังคมชุมชน 4) การแสดงออกทางคุณธรรม 5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และ 6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน และพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการแสดงตนตามที่เป็นจริง นอกจากนี้จากข้อค้นพบในงานวิจัยของอนุวัฒน์ วิชาคธำรงคุณ (2553: 119) ที่พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือชนิดคะแนนเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของลาบ (Laub) อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น 2) การพัฒนาผู้อื่น 3) การสร้างสังคมชุมชน 4) การแสดงออกทางคุณธรรม 5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และ 6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน และ

ในผลงานวิจัยดังกล่าวยังพบอีกว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จะเห็นว่าข้อค้นพบในงานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาผลงานวิจัยของเจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: 95) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อค้นพบจากงานวิจัยของสุนันท์ หลวงศรี (2550: 90) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ข้อค้นพบจากงานวิจัยของวารสาร เมืองพวน (2551: 91) พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสวียน เสนงาม (2552: 139) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน และผลงานวิจัยของดวงดาว บุญกอง (2553: 127) ที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับ 2) ความหลากหลายของบุคลากร 3) ความมีคุณภาพ 4) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ตลอดจนข้อค้นพบจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และวัฒนธรรมโรงเรียนตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นการได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จึงเป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำสมัยใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนยุคนี้ที่จำเป็นต้องนำมาปฏิบัติตน เพื่อกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งคาดว่าจะผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยให้เกิดวัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่มีความเฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนและอำนวยความสะดวกที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทั้งยังต้องเป็นผู้อุทิศตนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามแนวคิดของลาบ (Laub, 2003: 160-165 อ้างถึงใน อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ, 2553: 30) ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นวิถีชีวิตของบุคคลที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงาน นำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง จะส่งเสริมคุณค่า และพัฒนาคนเพื่อสร้างเสริมชีวิตกลุ่ม และปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม การให้บริการเพื่อส่งผลดีต่อบุคคลแต่ละคนและองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น 2) การพัฒนาผู้อื่น 3) การสร้างสังคมชุมชน 4) การแสดงออกทางคุณธรรม 5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และ 6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน จากองค์ประกอบดังกล่าวจึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เพราะเป็นตัวหล่อหลอม ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยทั่วไปจะมีปัจจัยทางวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986: 50-51 quoted in Sergiovanni and Starratt 1988: 107-109 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ศิวัชยุทธิกิจ, 2552: 26) ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเชื่ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร จากตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดกระทำเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

1. การเห็นคุณค่าของผู้อื่น
2. การพัฒนาผู้อื่น
3. การสร้างสังคมชุมชน
4. การแสดงออกทางคุณธรรม
5. การส่งเสริมการเป็นผู้รับใช้
6. การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน



ตัวแปรตาม

วัฒนธรรมโรงเรียน

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
2. การส่งเสริมพลังอำนาจ
3. การตัดสินใจ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
5. ความไว้วางใจ
6. ความมีคุณภาพ
7. การยอมรับ
8. ความเอื้ออาทร
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. ความหลากหลายของบุคลากร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน

คำนิยามศัพท์ตัวแปรการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและครู ทำหน้าที่รับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตาม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้อำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การเห็นคุณค่าของผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความเชื่อมั่นให้ความสำคัญต่อความต้องการและยอมรับในความสามารถของผู้อื่นจนเป็นผู้ฟังที่ดี

1.2 การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

1.3 การสร้างสังคมชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน และเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4 การแสดงออกทางคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่เปิดใจกว้าง ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

1.5 การส่งเสริมการเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิสัยทัศน์ ต่ออนาคตมีแนวทางในการบริหารงานที่ชัดเจนต่อการให้บริการองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสริมสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้ร่วมงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน

1.6 การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แบ่งปัน ความเป็นผู้นำ โดยการใช้อำนาจร่วมกัน ลดการควบคุม และมีสถานะผู้นำร่วมกัน

2. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการยึดถือค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งการนำสภาพการปฏิบัติงานมาใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสืบทอดต่อกันมา ประกอบด้วย

2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยให้มีการคำนึงถึงสภาพปัญหาและ ความต้องการให้ชัดเจนเป็นไปได้ เพื่อจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การส่งเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้และความสามารถของแต่ละคน โดยกระจาย อำนาจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและ เต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจปฏิบัติงานโดยอาศัย ทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้ร่วมมือกัน พัฒนาโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันที่จะช่วยเหลือและ พัฒนาซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ครูมีอิสระในการทำงานในโรงเรียนโดยเชื่อมั่นว่าจะ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

2.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ดำเนินไปด้วยการมีมาตรฐานและมี คุณภาพของครูในโรงเรียนทุกคน ได้ร่วมกันกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน รวมทั้ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญและให้การยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน การยกย่องชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งให้การยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

2.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรของโรงเรียน ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมและคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน

2.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละคน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด เทคนิควิธีการเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง รวมทั้งการประสานรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

วิธีดำเนินการ

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 199 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,096 คน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,295 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 179) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจังหวัดและขนาดโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
จังหวัดสุพรรณบุรี (32)	105	1,468	11	154
- ขนาดเล็ก (10)	29	464	3	49
- ขนาดกลาง (13)	48	599	5	63
- ขนาดใหญ่ (7)	19	318	2	33
- ขนาดใหญ่พิเศษ (2)	9	87	1	9
จังหวัดนครปฐม (29)	94	1,628	10	171
- ขนาดเล็ก (9)	28	504	3	54
- ขนาดกลาง (8)	28	446	3	47
- ขนาดใหญ่ (6)	19	339	2	35
- ขนาดใหญ่พิเศษ (6)	19	339	2	35
รวม	199	3,096	21	325
รวมทั้งสิ้น	3,295		346	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปรการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 และ 1.00 เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู เท่ากับ 0.84 และค่าความเที่ยงของวัฒนธรรมโรงเรียน เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.55

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและครู และวัฒนธรรมโรงเรียนใช้การหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงทุกด้านโดยด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ การแสดงออกทางคุณธรรม ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.64) และการสร้างสังคมชุมชน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.65) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 341)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การเห็นคุณค่าของผู้อื่น	4.11	0.65	สูง	5
2. การพัฒนาผู้อื่น	4.11	0.70	สูง	6
3. การสร้างสังคมชุมชน	4.19	0.65	สูง	3
4. การแสดงออกทางคุณธรรม	4.20	0.64	สูง	2
5. การส่งเสริมการเป็นผู้นำ	4.15	0.65	สูง	4
6. การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน	4.22	0.65	สูง	1
รวม	4.16	0.65	สูง	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.68) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.73) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.66) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.75) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.76) และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.75) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 341)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.05	0.75	สูง	10
2. การมอบอำนาจ	4.16	0.73	สูง	4
3. การตัดสินใจ	4.17	0.73	สูง	2
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.16	0.66	สูง	3
5. ความไว้วางใจ	4.10	0.75	สูง	8
6. ความมีคุณภาพ	4.06	0.76	สูง	9
7. การยอมรับ	4.14	0.72	สูง	6
8. ความเอื้ออาทร	4.14	0.69	สูง	5
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.21	0.68	สูง	1
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.13	0.70	สูง	7
รวม	4.13	0.71	สูง	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40-0.82 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.64-0.79 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

(n = 341)

ตัวแปร	การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (X_1)	การพัฒนาผู้อื่น (X_2)	การสร้างสังคมชุมชน (X_3)	การแสดงออกทาง คุณธรรม (X_4)	การส่งเสริมการเป็นผู้นำ (X_5)	การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน (X_6)	วัฒนธรรมโรงเรียน (Y_{tot})
การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (X_1)	1.00						
การพัฒนาผู้อื่น (X_2)	0.82**	1.00					
การสร้างสังคมชุมชน (X_3)	0.66**	0.70**	1.00				
การแสดงออกทางคุณธรรม (X_4)	0.60**	0.56**	0.69**	1.00			
การส่งเสริมการเป็นผู้นำ (X_5)	0.51**	0.60**	0.60**	0.55**	1.00		
การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน (X_6)	0.82**	0.65**	0.57**	0.40**	0.46**	1.00	
วัฒนธรรมโรงเรียน (Y_{tot})	0.79**	0.78**	0.72**	0.74**	0.69**	0.64**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงตามลำดับตัวแปร 4 ตัวแปร ที่เข้าสู่สมการดังนี้ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (X_1) การแสดงออกทางคุณธรรม (X_4) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ (X_5) และการพัฒนาผู้อื่น (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.805 ซึ่งแสดงว่า การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการพัฒนาผู้อื่นส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = -0.26 + 0.32 (X_1) + 0.25 (X_4) + 0.24 (X_5) + 0.19 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.31 (Z_1) + 0.30 (Z_4) + 0.23 (Z_5) + 0.20 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=341)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	57.02	14.255	345.79*	0.00
Residual	336	13.85	0.041		
Total	340	70.87			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.26		0.123	-2.125*	0.03
การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (X ₁)	0.32	0.31	0.045	7.141*	0.00
การแสดงออกทางคุณธรรม (X ₄)	0.25	0.30	0.027	9.457*	0.00
การส่งเสริมการเป็นผู้นำ (X ₅)	0.24	0.23	0.034	7.316*	0.00
การพัฒนาผู้อื่น (X ₂)	0.19	0.20	0.043	4.460*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.897 R² = 0.805 SEE. = 0.203

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน รองลงมาได้แก่ การแสดงออกทางคุณธรรม และการสร้างสังคมชุมชน โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารมอบหมายให้รองผู้บริหารตามงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ ทั้งยังให้ผู้ร่วมงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่เหมาะสม และให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ซึ่งสอดคล้องกับภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546: 184) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือข้อตกลงร่วมกันที่จะทำงานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบังอร ไชยเผือก (2550: 93) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู พบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินี

พระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวจิตใจ การมองการณ์ไกล การฟัง การเฝ้าระวังรักษา การอุทิศตัวเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านการพัฒนาผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มัธยัสถ์ ประหยัด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามศักยภาพต่อความต้องการของแต่ละบุคคล มีการจัดบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมกับเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง พยายามจัดหาปัจจัยสนับสนุนพัฒนาผลงานด้านวิชาการ ยังให้การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบ ชยัน กระตือรือร้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย (2556: 103) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการปฏิบัติงานด้วยความจริงจังทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตามกฎระเบียบของทางโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำ ต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและผู้ปกครอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง ให้ความยอมรับนับถือบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ของครูเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาวดี ลำเจียกมงคล (2554: 92) ที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเอื้ออาทร หลักการมอบอำนาจ หลักความหลากหลาย

หลักความซื่อสัตย์ หลักความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หลักความเป็นเลิศ หลักความไว้วางใจ หลักการตัดสินใจ และหลักเป้าหมายของโรงเรียน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังพบอีกว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน และนโยบายของโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของโรงเรียนและระบบการศึกษา และมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเสมอมา ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้ดีขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและบริหารงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวารสาร เมืองพวน (2551: 23) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของสถานศึกษา การนำเป้าหมายไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยเรียงตามลำดับการทำนายจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การแสดงออกทางคุณธรรม 2) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ 3) ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น และ 4) การพัฒนาผู้อื่น เป็นปัจจัยส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น และการพัฒนาผู้อื่น ร่วมกันทำนายวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมได้ร้อยละ 80.50 ทั้งนี้สาเหตุที่ทำนายได้ร้อยละ 80.50 สืบเนื่องมาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ส่งผลตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนเข้าสมการทำนายเพียง 4 ด้าน โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแสดงออกทางคุณธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมและรายด้าน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การตัดสินใจ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 4) ความไว้วางใจ 5) ความมีคุณภาพ 6) ความเอื้ออาทร 7) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 8) ความหลากหลายของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนยึดถือหลักคำสอนของศาสนาที่ตนเองนับถือ รับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน

ทุกระดับ สามารถบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี และประพฤติตนตามหลักคุณธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปราณี วรสุทธิพิศาล (2547: 50) ที่ได้สรุปไว้ว่า คุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนามนุษย์ เป็นคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และความสงบสุขในสังคม เพราะคุณธรรมเป็นคุณลักษณะของความดีความงามที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์แต่ละบุคคล คุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และเป็นปัจจัยส่งเสริมบทบาทด้านคุณธรรมของผู้บริหาร ผลจากการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของยิ่งยศ พลเลิศ (2550: 60) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีระดับปฏิบัติมากที่สุด

3.2 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการเป็นผู้นำส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมและรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมอบอำนาจ 2) การตัดสินใจ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 4) การยอมรับ 5) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 6) ความหลากหลายของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทุกปี ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานและนำแนวคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเปียร์ (Spears, 2004: 4) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องมองหาวิธีการที่จะเพิ่มพูนความสามารถ ความฝัน ความหวังของบุคลากร ด้วยการสร้างมโนทัศน์ และสามารถมองปัญหาขององค์กรในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคตโดยการมองการณ์ไกลสามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้า มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และเรียนรู้จากบทเรียนที่เกิดขึ้นในอดีตความเป็นจริงในปัจจุบัน และแนวโน้มจากเหตุการณ์ที่น่าจะเป็นผลที่เกิดจากการตัดสินใจในอนาคตช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.3 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่นส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพ และ 5) การยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถของตนเองในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง ตั้งใจรับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในที่ประชุม และยินดีรับฟังเหตุผลจากผู้ร่วมงานเพื่อตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุขามนตร์ แยมเจริญกิจ (2553: 89) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมี

ส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรกรองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

3.4 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารด้านการพัฒนาผู้อื่นส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพ และ 5) การยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มัธยัสถ์ ประหยัด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองโดยการปฏิบัติ ตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลาบ (Laub, 2003: 161 อ้างถึงใน อนุวัฒน์ วิชาคธำรงคุณ, 2553: 30) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของผู้อื่นโดยการให้โอกาส และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้อื่นอย่างเต็มศักยภาพ ใช้อำนาจของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ให้กำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ตีความความขัดแย้ง เป็นโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้อื่นโดยมีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้อื่น

3.5 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างสังคมชุมชนไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวม แต่ส่งผลในรายด้าน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การมอบอำนาจ 2) การตัดสินใจ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 4) ความไว้วางใจ 5) ความมีคุณภาพ 6) การยอมรับ และ 7) ความเชื่ออาทรซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ การทำงานค่อนข้างน้อยคือ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จึงต้องอาศัยคำแนะนำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสาร์อง เพ็งหนู และคณะ (2540: 64 -65) ที่ได้กล่าวถึง วิธีการทำงานกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและราบรื่น ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ให้การยอมรับ ชื่นชม และยกย่อง ในความสำเร็จของผู้ร่วมงานไม่ฉวยโอกาสผลงานของคนอื่นเป็นของตน 2) เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานทุกด้าน ช่วยแก้ปัญหา มีความห่วงและมีความกระตือรือร้น ที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใหม่ที่มีปัญหา 3) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานพยายามมองด้วยเจตนาดีให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างสุดกำลังความสามารถ 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน การทำงานที่ใดก็ตาม การปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของกลุ่มดีกว่าปฏิบัติงาน

ไปตามลำพัง ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทำให้งานดำเนินไปสู่ผลดี 5) เป็นผู้มีความจริงใจกับทุกคน และ 6) เป็นบุคคลเปิดเผยตรงไปตรงมาซึ่งทำให้บุคคลอื่นมีความเชื่อถือและไว้วางใจการกระทำสิ่งใดก็จะง่าย

3.6 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวม แต่ส่งผลในรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพ และ 5) ความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรกระจายอำนาจให้อำนาจในการทำงานกับผู้อื่นด้วย และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาลส์ อัจฉินสมาจาร (2543: 84) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจะต้องมีลักษณะใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมภายในหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำ เกิดแรงจูงใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่อนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในเรื่อง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้อื่น ต้องส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้อื่นอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน และด้านจิตใจโดยใช้อำนาจของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ มีการแสดงออกเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความเก่ง ความดี และความสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และมีการให้กำลังใจโดยการให้การจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาพลังใจของบุคลากร และการสนับสนุนการพัฒนาแต่ละคนให้ก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลิกภาพเฉพาะตน และการสร้างความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ

ขององค์การต่อไป ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ คุณลักษณะที่ดีต่อการเป็นผู้บริหารและครูอย่างมีอุดมการณ์ โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษามาให้ความรู้ คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน และควรส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยมีการคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการอย่างชัดเจน เพื่อสามารถจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ควรพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการพัฒนาผู้อื่นให้มีการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ยั่งยืนได้ และควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร ด้านการสร้างสังคมชุมชน และด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันให้มากขึ้น โดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองในทั้ง 2 ด้านดังกล่าว อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในลักษณะองค์กรรวมเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพราะถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารมีมากเท่าใด การเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนก็จะเกิดตามผลดีมากขึ้นในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

1.4 ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงเรียนที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ 1) การแสดงออกทางคุณธรรม 2) การสร้างสังคมชุมชน 3) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ 4) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น และ 5) การพัฒนาผู้อื่น และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) การมอบอำนาจ 4) ความเอื้ออาทร 5) การยอมรับ 6) ความหลากหลายของบุคลากร 7) ความไว้วางใจ 8) ความมีคุณภาพ และ 9) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงตามลำดับการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น 2) การแสดงออกทางคุณธรรม 3) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และ 4) การพัฒนาผู้อื่น เป็นปัจจัยส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยให้เกิดวัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัดณ์ ฟ้ากระจำง. (2554). **ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี วงสุทธิพิศาล. (2547). **คุณธรรมของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน.** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2546). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ยิ่งยศ พลเลิศ. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเพ็ญ ศิวะยุทธกิจ. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สอนภาษาจีนในเขตตรวจราชการที่ 6 และ 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมชาย เทพแสง. (2556). **ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป (พิมพ์ครั้งที่ 2).** นนทบุรี: เกท เอ็ดดูเคชั่น.
- สำรอง เพ็ญ และคณะ. (2540). **คู่มือการนำค่านิยมที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติกลุ่มนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุชามนต์ แยมเจริญกิจ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- สุนันท์ หลวงศรี. (2550). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล. (2554). **วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสวียน เสนางาม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ. (2553). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Spears, L. (2004). **Focus on the leadership: Servant-leadership for the 21st century**. New York: John Wiley & Sons.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE ON PERSONAL PRACTICES
BASED ON SIX DIRECTIONS OF DHARMA FOR GRADE EIGHT
STUDENTS OF THE TESSABAN 3 SCHOOL IN MUENG
DISTRICT OF SURAT THANI PROVINCE

พระชาญชัย บารมีชัย/ PHRA CHANCHAI BARAMEECHAI¹

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD²

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPON CHOOCHAN³

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมตามหลักธรรมทศก และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.89 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 135 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีการปฏิบัติตนตามหลักทศกและมีความต้องการฝึกอบรมการพัฒนาตนตามหลักทศกอยู่ในระดับมากทั้ง 6 เรื่อง คือ การปฏิบัติตนต่อบิดามารดา ต่อครู อาจารย์ ต่อมิตรสหาย ต่อศาสนาและต่อด้านคู่ครอง 2) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาตนตามหลักทศกของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็น วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักธรรมทศก คือ การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกด้านบิดามารดา การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกด้านครู อาจารย์ การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกด้านมิตรสหาย การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกด้านผู้เยาว์ และการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกโดยเนื้อหาแต่ละเรื่องประกอบด้วย วัตถุประสงค์

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เนื้อหา เทคนิค และกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ เวลา ผลลัพธ์ และ การประเมินผลผ่าน การตรวจสอบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องความเชื่อมั่นที่ 0.75

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การปฏิบัติตน, หลักธรรมทศก

ABSTRACT

The objectives of the study were to examine personal practices and needs for training in accordance with six directions of Buddhism; and to develop a training course on practices based on six directions for grade eight students of the Tessaban 3 School in Mueng District of Surat Thani Province. A questionnaires with reliability of 0.89 was used for data were collected from 135 students, derived by simple random sampling. Data were analyzed with descriptive statistics, including percentage, mean and standard deviation.

The results of the study were as follows: 1) The students' practices based on six directions principle and need for personal development training in accordance with the principles were at a high level in all six topics. There were practices to parents, teachers, friends, religion and couple; and 2) the developed training course on personal development in accordance with six directions comprised problem and needs, objectives, and practices based on six directions principle. The principles comprised six topics and each topic contained problem and need, objectives, content, techniques and training activities, media/materials, time, and result. The training course passed the experts' evaluation with Index of Item-Objective Congruence of .75.

Keywords: training course, personal practice, six directions

บทนำ

จริยธรรม เป็นธรรมที่ข้อปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎของศีลธรรม แสดงออกถึงลักษณะของผู้ที่มี วัฒนธรรมทางจิตใจ และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละชาติ และชนชาติไทยวัฒนธรรม ทางจิตใจหลายอย่างที่แม้แต่คนต่างชาติชื่นชม เป็นต้นว่า การมีจิตใจที่เอื้ออาทร ความอ่อนโยน ความมีมารยาทที่ดี ในขณะที่สังคมไทยในปัจจุบันจริยธรรมเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงกันมาก เนื่องจากสภาพสังคมเกิดปัญหาหลากหลาย มีความสับสนวุ่นวายขัดแย้งแตกแยกแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ขาดความสุข อันเนื่องมาจากความประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม

ทั้งที่ในระดับบุคคลและกลุ่มคน หรือในสังคมก็จะมีภาวะวิเคราะหวิจารณ์กล่าวโทษกันว่าเป็น เพราะคนปัจจุบันด้อยหรือไร้จริยธรรม ปรากฏการณ์เช่นนี้อาจนับได้ว่าเป็นปัญหาสังคมลักษณะหนึ่ง ที่มีสาเหตุมาจากหลายประการ ประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ เช่น การเคลื่อนย้ายประชากรจากถิ่นฐานเดิม ที่การดำเนินชีวิตไม่สะดวกไปสู่สังคมที่มีความสะดวก ซึ่งส่วนมากเป็นเมืองใหญ่แทน อีกทั้งอิทธิพลของความเจริญด้านข่าวสารข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น เทคโนโลยีด้านสื่อสารมวลชนมีส่วนทำให้อัตราการเพิ่มจำนวนประชากรอ่านออกเขียนได้ การพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีความรู้มีการศึกษาดีขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีข้อมูลสมัยใหม่ เช่น ข้ามระบบข้อมูลข่าวสารสามารถส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจ และศีลธรรมจรรยา เสื่อมโทรมลงจากการเสนอข่าวอาชญากรรมที่รุนแรงละครภาพยนตร์ที่ด้อยคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อค่านิยม ความคิดความประพฤติของประชาชนในวงกว้าง รวมทั้งระบบเศรษฐกิจระบบทุนนิยม สร้างค่านิยมให้สมาชิกสังคมปัจจุบันหลงใหลในทางวัตถุนิยม บริโภคนิยม พาณิชนิยมและอำนาจนิยม ผู้คนต้องดิ้นรนที่จะต่อสู้แข่งขัน ชีวิตจะอยู่เฉยมิได้ ความรวดเร็วทำให้ทุกคนใจร้อนต้องคิดเร็ว ต้องใช้ความอดทนสูง รวมไปถึงทำให้เกิดการชิงดีชิงเด่น พยายามทำลายกฎระเบียบประเพณี และทำให้ผู้คนเริ่มมีจิตใจกระด้าง เอาแต่ประโยชน์ฝ่ายเดียวไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น อีกทั้งสภาพแวดล้อมในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งการได้รับผลจากเหตุการณ์ในทุกสภาพสังคม (พระบรมศีล คำวงศ์, 2551: 1) ส่วนความเจริญทางด้านจิตใจและจริยธรรมไม่ได้เจริญตามหรือไม่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับความเจริญทางด้านวัตถุธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้เองเป็นเหตุให้ระดับของศีลธรรม จริยธรรมลดต่ำลง และยอมเป็นตัวชี้ให้เห็นเด่นชัดด้วยว่าคนไทยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามหลักคำสอนของพุทธศาสนาตกลงไปจากเดิมมาก พฤติกรรมที่ทำให้สังคมขาดความสงบสุขที่เห็นกันแพร่หลายในสังคมปัจจุบัน เช่น การก่ออาชญากรรมด้านต่าง ๆ การทุจริต ข้อราษฎ์บังหลวง ทั้งในวงราชการและเอกชน การโกงภาษี การติดสินบน การเสพและค้ายาเสพติด เป็นต้น (ชไมพร ยวนนท์, 2548 อ้างถึงใน กิตติทัศน์ ผกาทอง, 2553) และเมื่อสังคมมีผลประโยชน์เป็นเป้าหมายในที่สุด ก็เริ่มขัดแย้งเพราะต้องแข่งขันช่วงชิงความได้เปรียบระหว่างกัน ฝ่ายที่ประสบความสำเร็จหรือได้เปรียบกลายเป็นฝ่ายชนะ ส่วนฝ่ายที่ประสบความสำเร็จหรือเสียเปรียบกลายเป็นฝ่ายแพ้ เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ สิ่งตามมาคือความขัดแย้ง (conflict) และเมื่อความขัดแย้งสะสมจนเกิดพลังมากขึ้น ก็พัฒนาสู่ความอาฆาตมาดร้ายและทำลายล้างซึ่งกันและกัน ในที่สุดบรรยากาศแห่งความรัก ความผูกพันและความสมานฉันท์ระหว่างกันก็หมดไป เหลือทิ้งไว้แต่ความเป็นฝักฝ่ายหรือศัตรูต่อกัน เมื่อสังคมไทยมีความขัดแย้งและแตกแยกหรือคนในสังคมทะเลาะวิวาทกัน บุคคลที่จะเข้ามาไกล่เกลี่ยหรือประสานให้คืนดีต่อกันก็หายาก เพราะความขัดแย้งแบ่งแยกมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งแตกต่างจากสังคมไทยสมัยบรรพกาลที่มีศาสนาและวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่อนำหลักกรรมเรื่องบุญ

และบาป หรือนรกและสวรรค์มาเป็นกลไกในการสร้างความปรองดองความสามัคคี จึงง่ายและมีประสิทธิภาพ เพราะสังคมมีจิตสำนึกในเชิงบวกและละอายชั่วกลัวบาป ตลอดจนบุคคลที่เป็นคนกลาง มีคุณธรรมค่อนข้างมาก (กิตติทัศน์ ผกาทอง, 2553: 331-332)

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม มักเน้นการประดิษฐ์ของสังคม ทั้งที่เป็นการประดิษฐ์ทางวัตถุและไม่ใช้วัตถุ เช่น ภาษา ศิลปะ ศิลธรรม ดนตรีการละเล่นอันเป็นประเพณีต่าง ๆ รวมถึงความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น จะมีความเกี่ยวข้องของระหว่างกัน เช่น การประดิษฐ์ย่อมมีผลกระทบต่อระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม การผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาทำให้สามารถให้ระบบมหาวิทยาลัยเปิด (open university) และมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในทางตรงข้ามการสร้างระบบสังคมใหม่ ย่อมทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องประดิษฐ์สิ่งใหม่เพื่อสนองต่อระบบสังคมนั้น เช่น ในระบบเศรษฐกิจของสังคมเมืองที่สตรีต้องทำงานร่วมกับสามีเพื่อเลี้ยงครอบครัวทำให้เกิดความจำเป็นในการประดิษฐ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อลดภาระของคน ที่อยู่ในครอบครัว แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคมเช่นเดียวกับพฤติกรรมรวมหมู่ แต่การเปลี่ยนแปลงของทั้งสองสิ่งนี้ก็ไม่เหมือนกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด และมีผลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของสมาชิกโดยส่วนรวม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมรวมหมู่อาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม แต่มีการเปลี่ยนแปลงอีกมีใช้น้อย ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยไม่จำเป็นจะต้องเกิดจากพฤติกรรมรวมหมู่มาเป็นตัวเร่ง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางศิลปกรรม ความรู้ และการประดิษฐ์ เป็นต้น (พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร), 2553: 234)

สังคมจึงต้องร่วมกันแก้ไขวิกฤตการณ์ความรุนแรงต่าง ๆ นั้น โดยการพัฒนาคนในชาติให้มีความคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งต้องเริ่มจากการพัฒนาเยาวชน เพราะเยาวชนเป็นอนาคตของชาติ เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญของประเทศ เพราะเด็กและเยาวชนเมื่อเติบโตขึ้นก็จะเป็นพลเมืองของชาติต่อไปและกำลังที่สร้างสรรค์สังคมแทนผู้ใหญ่ หากเด็กและเยาวชนเป็นคนดี มีสุขภาพกายแข็งแรง มีการศึกษาดี มีอาชีพ มีคุณธรรม ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ความรู้ ความคิด ความสามารถ มีการตัดสินใจตลอดจนรู้สิทธิหน้าที่ของคนดี เด็กและเยาวชนเหล่านั้นก็จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีคุณค่าต่อสังคม ในทางพระพุทธศาสนา มีพุทธภาษิตอยู่บทหนึ่งว่า “ปุตฺตา วุตฺต มนุสฺसानํ” แปลว่า “เด็กทั้งหลายคือผู้รองรับไว้ซึ่งมนุษยชาติ” อันนี้เราคงยอมรับว่า ถ้าไม่มีเด็ก ๆ แล้วมนุษยชาติก็อยู่ไม่ได้ แต่ถ้าเด็กนั้นจะเป็นที่รองรับมนุษยชาติไว้เป็นอย่างดีก็ต้องให้เป็นเด็กที่มีประสิทธิภาพ การที่เด็กจะมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญก็คือจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงจริยธรรมประจำใจ ซึ่งมาจากบ่อเกิดที่สำคัญคือศาสนา (สมมาส เล็งสุข, 2548: 2) การพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีของโรงเรียนนั้นอย่างน้อยจะต้องปฏิบัติ

ตามขั้นตอนของหลักธรรมทศทั้งหก ได้แก่ ฝึกตนให้เป็นคนดี สร้างความพร้อมในการฝึกตนเอง การบำเพ็ญประโยชน์ต่อครอบครัว การปฏิบัติตนต่อมิตรสหาย การปฏิบัติตนต่อผู้เป็นลูกจ้าง การบำเพ็ญประโยชน์ต่อศาสนา ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันที่สำคัญหลักธรรมนี้จะช่วยให้อยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น เป็นข้อแนะนำที่จะทำให้บุคคลกระทำการที่เหมาะสมกับหน้าที่ของคนถือว่าเป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและสันติสุขและการเกื้อกูลกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นบุตรธิดาและเป็นบิดามารดาที่ดี เป็นศิษย์และครูอาจารย์ที่ดี เป็นมิตรสหายที่ดี เป็นสามีและภรรยาที่ดี เป็นนายจ้างที่ดี และเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี จุดหมายของพระพุทธเจ้าที่ทรงแสดงธรรมเรื่องทศหก ก็เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้ปฏิบัติหน้าที่ต่อกันและกันให้ดีที่สุด (กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ, 2544: 316-317)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมตามหลักธรรมทศหกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาหลักสูตรอบรมพัฒนาคุณธรรมตามหลักธรรมทศหก โดยคาดหวังว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกอบรมโดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้จะมีคุณธรรมในการใช้ชีวิตประจำวันโดยยึดหลักธรรมทศหกและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมตามหลักธรรมทศหกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศหกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการ

การวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศหกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมตามหลักธรรม ทิศหกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยกำหนดวิธีการดำเนินการ ไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศหก
2. ศึกษาจากข้อมูลภาคสนาม โดยกำหนดวิธีการ ดังนี้

2.1 พื้นที่ในการศึกษาคือ โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 200 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ที่ค่า
ความเชื่อมั่น 0.95 (สุนทร พูนเียด, 2545: 112) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random
sampling)

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับการ
การปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมในการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศหก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้รอบรู้
เฉพาะทาง เพื่อรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศหก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมในการปฏิบัติตน
ตามหลักธรรมทิศหก

2.5 วิธีสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.5.1 ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนหลักธรรมทิศหก

2.5.2 ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูลวิจัย
เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.5.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรม
ในการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศหก

2.5.4 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จาก
เอกสารตำราด้านการวัดผล และสถิติการวิจัย

2.5.5 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบของตัวแปรคือ หลักธรรมและ
การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทิศหก

2.6 ตรวจสอบเครื่องมือ

2.6.1 ตรวจสอบความตรง (validity) ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความตรงของเนื้อหา (content validity)

2.6.2 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับนักเรียนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำค่าคะแนนมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ผลการคำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.89

2.7 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ขออนุญาตห้องประชุมของวัดใหม่พัฒนารามซึ่งเป็นสถานฝึกอบรมเยาวชน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.8.1 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและระดับการปฏิบัติตนและความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูล

2.8.1.1 การให้คะแนนคำตอบตามแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความต้องการ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อย	1

2.8.1.2 การแปลผลของค่าคะแนนโดยหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (weight mean score: WMS) (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 80-81) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

2.8.1.3 วิธีการวิเคราะห์ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (statistical package for the social science: SPSS/PC+)

2.8.1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean: S.D.) เพื่อใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของคะแนนระดับการปฏิบัติตนตามความต้องการพัฒนาตนตามหลักธรรมทศก ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) เพื่อใช้วัดการกระจายของคะแนนระดับความต้องการพัฒนาคุณธรรมตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ได้กำหนดไว้ คือ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 สร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตามหลักธรรมทศกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรมและศึกษาเอกสารขั้นตอนที่ 1 มาใช้กำหนดการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการปฏิบัติตนและความต้องการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี นี้ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางการกำหนดโครงร่าง

2. จุดหมายของโครงร่าง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่กำหนดในข้อ 1

3. หน่วยฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับจุดหมายของการหลักสูตร ประกอบด้วย

3.1 ชื่อหน่วยฝึกอบรม

3.2 จุดหมายเชิงพฤติกรรม โดยให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแต่ให้สามารถวัดได้ในเชิงพฤติกรรม

3.3 กำหนดเนื้อหาวิชา โดยยึดจุดหมายของหลักสูตรเป็นหลัก

3.4 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชาประกอบกับการพิจารณาความพร้อม และพื้นฐานของผู้เข้าฝึกอบรม

3.5 เครื่องมืออุปกรณ์การฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับกิจกรรม และวิธีการฝึกอบรม

3.6 วิธีการวัดและประเมินผล โดยยึดจุดหมายเชิงพฤติกรรมเป็นหลักและใช้แบบทดสอบความรู้ วัดเจตคติ และทักษะที่เป็นการวัด ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมเทสิกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน

2. ตรวจสอบหลักสูตร โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ (SMS) จำนวน 13 คน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ด้านการวัดประเมิน 1 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมเทสิกทั้งหก คือ เหมาะสม (1) ไม่แน่ใจ (0) ไม่เหมาะสม (1) แล้วนำมาคำนวณค่า IOC พิจารณาความเหมาะสม โดยประเด็นการประเมินทั้ง 11 ประเด็น ต้องมีค่าไม่เกิน 1

ตอนที่ 3 การปรับปรุง แก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมเทสิก หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำประเด็นที่เป็นผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานมาแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองและใช้จริงต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากิจการปฏิบัติและความต้องการพัฒนาตนตามหลักธรรมเทสิกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติตนตามหลักเทสิกด้านการปฏิบัติต่อพ่อแม่ ต่อครูอาจารย์ ต่อมิตรสหาย ต่อผู้รับใช้และคนงาน และการปฏิบัติต่อศาสนาอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ($\bar{x} = 3.77-4.01$) และมีความต้องการฝึกอบรมพัฒนาตนตามหลักธรรมเทสิกมากทุกประเด็น ($\bar{x} = 4.08-4.29$) เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านศาสนา ด้านผู้รับใช้และคนงาน ด้านมิตรสหาย ด้านคู่ครอง ด้านครูอาจารย์และด้านบิดา มารดา ดังแสดงในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก
โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการปฏิบัติต่อพ่อแม่	4.01	0.66	มาก
2	ด้านการปฏิบัติต่อครูอาจารย์	3.91	0.60	มาก
3	ด้านการปฏิบัติต่อมิตรสหาย	3.94	0.57	มาก
4	ด้านการปฏิบัติต่อผู้เยาว์	3.89	0.61	มาก
5	การปฏิบัติต่อศาสนา	3.77	0.73	มาก
รวม		3.91	0.53	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการฝึกอบรมพัฒนาตน
ตามหลักธรรมทศกโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	ระดับความต้องการฝึกอบรมตนตามหลักธรรมทศก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านบิดามารดา	4.29	0.59	มาก
2	ด้านครูอาจารย์	4.14	0.59	มาก
3	ด้านคู่ครอง	4.12	0.76	มาก
4	ด้านมิตรสหาย	4.11	0.63	มาก
5	ด้านผู้เยาว์	4.08	0.62	มาก
6	ด้านศาสนา	4.10	0.67	มาก
รวม		4.14	0.54	มาก

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาตน ตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษา
ชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1 การพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาตน ตามหลักธรรมทศกของนักเรียน
มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โดยนำสภาพปัญหาและผลการศึกษาข้อมูลภาคสนามในชั้นที่ 1 มากำหนดเป็นปัญหาและ
ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ
เจตคติ และทักษะที่ดี ในการพัฒนาตน ตามหลักธรรมทศก เนื้อหาจะประกอบด้วย หกทิศ คือ
ด้านบิดามารดา ด้านครูอาจารย์ ด้านคู่ครอง ด้านมิตรสหาย ด้านผู้รับใช้และคนงาน และด้านศาสนา

โดยในแต่ละเนื้อเรื่องจะประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา เทคนิคและกิจกรรมการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ เวลาที่ใช้ ผลลัพธ์และผลการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (SMS) จำนวน 13 คน ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมผลการประเมินที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสม และผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาเป็นพื้นฐานข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้ทดลอง และใช้จริงต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ได้หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สมบูรณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก ของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นักเรียน มีการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการฝึกอบรมพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกอยู่ในระดับมาก เช่นกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของนภาพร เหล่าเกื้อ (2552: 117) เรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าแซะ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติตนในด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก ผลการศึกษาของไชยา รตนปัญญา (2557: 73) ซึ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านนาวิทยาคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ความต้องการพัฒนาตนตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน และจากผลการศึกษาที่ พบว่า ส่วนใหญ่นักเรียนผู้ให้ข้อมูลระดับการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก อยู่ในระดับมากทุกทิศ นั้นอาจเนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นเยาวชนที่ส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัว บิดา มารดาซึ่งเป็นบ้านหลังแรกของเยาวชน และโรงเรียน ซึ่งเป็นบ้านหลังที่ 2 ของนักเรียน ซึ่งทั้งสองครอบครัวมีหน้าที่ในการอบรมกล่อมเกล่าให้บุตรธิดา และนักเรียนเป็นคนดีของสังคม ตามแนวคิดในการอบรมกล่อมเกล่าทางสังคม (socialization) ทางสังคมวิทยาของสุพัตรา สุภาพ (2545: 38) ที่กล่าวว่า “การขัดเกล่าทางสังคมเป็นกระบวนการทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มนุษย์ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้เรียนรู้ คุณค่า กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนในกลุ่มหนึ่ง ๆ กำหนดหรือวางไว้เพื่อเป็นแบบแผนของการปฏิบัติต่อกัน และให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพ

ของตนเอง โดยทั่วไปแล้ววัยที่ต้องการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่ วัยเด็ก เนื่องจากเป็นช่วงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กมากที่สุด ครอบครัวเป็นสถาบันแรก que เด็กได้รับการอบรมสั่งสอนซึ่งเป็นเรื่องของพ่อแม่ วิธีขัดเกลาทางสังคมจะมีรูปแบบทั้งขัดเกลาโดยตรง และการขัดเกลาโดยอ้อม ส่วนวิชณสูตร ศรีแก่นจันทร์ (2547: 11) ได้อธิบายถึงการอบรมเลี้ยงดูบุตรตามแนวพุทธศาสนาไว้ว่า การปฏิบัติของบิดา มารดา ต่อบุตรในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งทางตรงทางอ้อม เพื่อฝึกอบรมให้บุตรเกิดความรู้ ความเชื่อและยอมรับการปฏิบัติตามแนวพุทธศาสนาในระบบบุญสิกขา 3 ประการ ได้แก่ การบริจาคทาน การรักษาศีลห้า และการปฏิบัติตาม ประกอบกับสถาบันการศึกษาได้กำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการเป็นคนดีของสังคม จึงส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศก โดยที่นักเรียนเหล่านั้นไม่มีความรู้หลักธรรมทศก และมีความต้องการฝึกอบรมการพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกในระดับมากทุกทิศ

จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การอบรมกล่อมเกลา (socialization) ในกลุ่มเยาวชนและนักเรียนจากสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษามีความสำคัญยิ่ง ต่อความคิด เจตคติ การรับรู้และสังเกต (concept) ในการประพฤติปฏิบัติของนักเรียนที่สอดคล้องกับหลักธรรมทศก คือ ทศเบื้องต้น (บิดามารดา) ทศเบื้องต้น (อาจารย์) ทศเบื้องหลัง (บุตร ภรรยา) ทศเบื้องซ้าย (มิตร สหาย) ทศเบื้องต่ำ (บ่าวไพร่) ทศเบื้องบน (ศาสนา) โดยที่นักเรียนไม่เคยฝึกอบรมเรื่องหลักธรรมทศก จึงทำให้นักเรียนที่ทำแบบสอบถาม มีความต้องการฝึกอบรม เรื่องหลักธรรมทศกในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1997 อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ, 2549: 78-79) ที่แบ่งระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรม 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (preconvention Morality) อายุ 2-9 ปี ซึ่งประกอบด้วย หลักการหลักเพียงมิให้ถูกลงโทษ และหลักการได้รับรางวัล ระดับที่ 2 ระดับตามเกณฑ์ (convention Morality) อายุ 10-16 ปี ซึ่งประกอบด้วย หลักการทำความเห็นของผู้อื่น ๆ และหลักการทำตามหน้าที่ ซึ่งบุคคลจะเลือกทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ มีความต้องการทำตามกฎเกณฑ์กติกา เพื่อให้กลุ่มและองค์กรยอมรับ ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (postconvention Morality) อายุ 16 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย หลักการมีเหตุผล และเคารพตนเอง และหลักการทำตามอุดมคติสากลด้วยเหตุผลเชิงวิชาการ ดังกล่าว ผลการวิจัยจึงไม่มีขัดแย้งกับหลักเหตุผลและหลักวิชาการที่กล่าวอ้าง

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของสุนทรพูนเอียด (2542: 170) และผลการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (SMS: Subject Matter Specialist) เห็นว่ามีความเหมาะสมระดับมากทุกรายการประเมิน และสามารถนำหลักสูตรไปทดลองใช้และฝึกอบรมจริงต่อไปได้ ซึ่งจากผลการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว เนื่องจากผู้วิจัย

ได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร การกำหนดประเด็นและองค์ประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นที่ได้จากการศึกษาภาคสนามและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของ Tylor (1949 อ้างถึงใน สุนทร พุนเอยียด, 2542: 90) ที่เสนอคำถามในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประการ คือ 1) มีจุดหมายของการศึกษาอะไรบ้าง ที่จะให้ผู้เข้าฝึกอบรม 2) มีการจัดประสบการณ์อะไรบ้างให้ผู้เรียน ที่จะได้บรรลุจุดหมายของการศึกษาทั้งหมด 3) จะจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างไร จึงจะทำให้กระบวนการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่จะจัดขึ้นมีประสิทธิภาพ และ 4) จะวัดประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ที่จะจัดขึ้นให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมอย่างไร และใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินการบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ จากคำถามข้างต้นของผู้วิจัย ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอน และองค์ประกอบแต่ละเรื่อง ที่ฝึกอบรมโดยสอดคล้องกับประเด็นต่าง ๆ ในองค์ประกอบของอรุณ รักธรรม (2540 อ้างถึงใน สุนทร พุนเอยียด, 2542: 92) ดังนี้ 1) ชื่อเรื่อง (ทิศทั้งหก) 2) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม 3) เนื้อหา (สาระการเรียนรู้) 4) เทคนิค กิจกรรมฝึกอบรม 5) สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม 6) เวลาในการฝึกอบรม 7) การประเมินผล และ 8) ผลลัพธ์ (จุดหมายปลายทางที่จะได้ในแต่ละเรื่อง) โดยทั้ง 8 ประเด็น มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละเรื่องการฝึกอบรม (หลักธรรมทิศหก) สำหรับการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับหลักการประเมินของธำรง บัวศรี (2542: 324) ที่กำหนดไว้ว่า การประเมินหลักสูตรแบ่งออกได้ 3 ระยะ คือ ระยะแรก เมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จ ระยะที่สอง เป็นช่วงระหว่างการจัดการในการสอนและระยะที่สาม คือ หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ขั้นตอนทั้งสามไว้ในโครงร่างหลักสูตรแต่ละเรื่อง (หลักธรรมทิศหก) ไว้อย่างชัดเจนในการประเมินผลประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร ในส่วนของเครื่องมือและวิธีการประเมินหลักสูตร ได้ประยุกต์ใช้วิธีการของพิสนุ พงศ์ศรี (2549: 134) ที่กำหนดไว้ในกระบวนการประเมินหลักสูตรที่สำคัญ คือ การหาค่าความสอดคล้องเหมาะสมแบบ IOC ซึ่งเป็นการหาค่าความตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะทางตามเทคนิค (SMS: Subject Matter Specialist) จำนวน 3-4 คน เป็นอย่างน้อย (การวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวน 13 คน) ทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การวัดประเมินผล หรือการวิจัยและด้านภาษา โดยใช้เครื่องมือที่จะให้ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาของนิยาม โดยให้พิจารณา 3 ประเด็น คือ เหมาะสม (1) ไม่เหมาะสม (-1) และไม่แน่ใจ (0) แล้วนำมาหาค่า IOC ผลการคำนวณได้ค่า $IOC = \frac{\sum IOC}{n}$ - ≤ 100 จึงแปลผลว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ทดลองและนำไปใช้ได้จริงต่อไป ประการสำคัญ ผลจากการประเมินโครงร่างหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข ปรับปรุงให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์มากขึ้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและจุดหมายของหลักสูตร จึงจะทำให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นในการเสนอแนะเพื่อผลประโยชน์ในการพัฒนาเยาวชนของชาติต่อไปใน 3 ประเด็น คือ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน ทั้งที่อยู่ในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพราะกลุ่มคนเหล่านี้เป็นรากฐานของสังคมไทยในอนาคต

1.2 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนควรให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและกลุ่มเพื่อนเป็นสำคัญลำดับต้น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาโดยตรงจากสถาบันศาสนา

1.3 โรงเรียนหรือวัด (สถาบันศาสนา) ควรนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในการอบรมโดยเฉพาะนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ของโรงเรียนเทศบาล 3 หรือโรงเรียนอื่น ๆ ในระดับชั้นเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง การประเมินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีการทดลองใช้และยืนยันประสิทธิภาพของหลักสูตรได้และควรใช้กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2.2 ควรวิจัยเรื่อง พลังครอบครัวในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันของเยาวชน ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันครอบครัวมีโอกาสพัฒนาเยาวชนทั้งทางกาย และจิตใจควบคู่กันไป

2.3 ควรวิจัยเรื่อง ความร่วมมือระหว่าง บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างสุขของเยาวชนในสถาบันศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันหลักทั้งสาม ได้มีโอกาสร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนกันอย่างใกล้ชิดและนำไปสู่การพัฒนาอื่น ๆ ตามหลัก “บวร” ต่อไป

สรุป

จากผลการศึกษาโดยใช้ระบบเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 135 คน พบว่ามีการปฏิบัติและต้องการพัฒนาตนตามหลักธรรมทศกในระดับมาก จึงนำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาตนตามหลักทศกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีองค์ประกอบด้วย 1) ปัญหาความจำเป็น 2) วัตถุประสงค์ และ 3) เนื้อหาทศหก คือการปฏิบัติตน (1) ต่อบิดามารดา (2) ต่อครูอาจารย์ (3) ต่อมิตรสหาย (4) ต่อศาสนา (5) ต่อบุตรภรรยา และ (6) ต่อข่าวไพร่ แต่ละเรื่องประกอบด้วยจุดหมาย เนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ เวลาและการประเมินผล ซึ่งผู้รอบรู้เฉพาะทางตรวจสอบประเมินพบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้อง สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมจริยธรรมและคุณธรรมของนักเรียนและเยาวชนได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2550). **แผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). **การเลือกตั้ง พรรคการเมือง** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- กังสดาล หัสสนะ. (2552). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเวชกรอุกเงินระดับพื้นฐานสำหรับเจ้าหน้าที่เวชอุกเงินและอาสาสมัครกู้ภัยของมูลนิธิระนองสงเคราะห์ของวิทยาลัยชุมชนระนอง จังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กิตติทัศน์ ผกาทอง. (2553). **สังคมไทยกับความเข้มแข็ง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แก้ว ชิตตะขบ. (2549). **หนังสือเรียนสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาปริยัติ แผนกธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- จรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). **พฤติกรรมศาสตร์พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชลิต สุวรรณบุตร. (2552). **พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการวางแผนพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไชยา รตนปัญญา. (2557). **การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปุริสธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านนาวิทยาคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อามร บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา**. กรุงเทพฯ :ธนรัช.

- นภาพร เหล่าเกื้อ. (2552). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าแซะ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พระครูปริยัติกิตติธำรง (ทองขาว กิตติธโร). (2553). **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม**. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบุรีมศีล คำวงศา (2551). **การพัฒนาความฉลาดทางจริยธรรมของนักเรียนชาวเขาโรงเรียนพลราชมิชวิทยากร โดยใช้การสอนแบบโสมนสิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พุทธธรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระมหานรินทร์ นรากรนิธิกุล. (2545). **การศึกษาวิเคราะห์เรื่องอริยทรัพย์ในพระพุทธานุศาสนาเถรวาท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ พองศรี. (2549). **การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). **เทคนิคการฝึกอบรมและประชุม** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วี. เจ. พรีนติ้ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ด กรุ๊ป.
- วิชญ์สุวรรค์ ศรีแก่นจันทร์. (2547). **การถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติต่อวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- สมพร สุทัศน์ย์. (2546). **มนุษย์สัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมมาส เล็งสุย. (2548). **ยุทธศาสตร์การใช้เบญจศีลเพื่อพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนท่านครุณาณวโรภาสอุทิศ ตำบลปากนคร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนทร พูนเอียด. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบท สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภาคใต้ตอนบน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- _____. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุพัทธา สุภาพ. (2545). **สังคมวิทยา** (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ไสว มาลาทอง. (2542). **คู่มือการศึกษาจริยธรรมสำหรับนักเรียนนิสิตนักศึกษา นักบริหาร นักการปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศีร์จันทน์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

POTENTIAL DEVELOPMENT IN WORK PERFORMANCE OF BASIC EDUCATION COMMISSION IN KHIRI RAT NIKHOM DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE

เชาวลักษณ์ วิจิตเชื้อ/ CHOWVALUX WICHITCHOUE¹

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD²

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPORN CHOOJAN³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศีร์จันทน์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.88 เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 56 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี IOC

ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ในเรื่อง พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบ คือ ปัญหาและความจำเป็น วัตถุประสงค์ และเนื้อหาในการฝึกอบรม 5 เรื่อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรทราบ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทำงานเป็นทีม และเทคนิคการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละเรื่อง ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ/

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เทคนิคการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ เวลา การวัดและประเมินผล และผลลัพธ์ (จุดหมายปลายทาง) และผู้รอบรู้เฉพาะทาง จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบและประเมินแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความเหมาะสมและสอดคล้อง เป็นแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

คำสำคัญ : ศักยภาพ การปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the level of need for potential development in work performance and the potential development in work performance of basic education commission in Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani Province. The questionnaire with a reliability of 0.88 was used to collect data from a sample of 56 basic education commissioners. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and IOC.

The study found that the basic education commissioners' need for potential development in work performance was at a high level in all aspects. It was especially in term of relevant educational management acts, as well as roles of commissioners in academic management, budget management, human resources management, general management, leadership, teamwork, and community involvement in basic education development. These data were used to set guidelines for potential development in work performance of basic education commission. The plan for workshop on potential development training of basic education commission was created. It was consisted of problems and needs, objectives, and training content. There were 5 topics: 1) relevant education management acts; 2) roles of basic education commission; 3) community involvement in basic education management; 4) teamwork; and 5) leadership techniques of basic education commission. Each topic contained objectives, contents, method/training techniques, media/materials, time, measurement and evaluation, and results (final goal). The 10 experts (SMS) examined and evaluated the training workshop plan. It was found that the plan was suitable and consistent to potential development in work performance of basic education commission.

Keywords: potential, performance, basic education commission

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐาน เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม และการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม สังคมคาดหวังให้เป็นเครื่องมือเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญของการศึกษา และได้ทุ่มเทพยายามเพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้ดีที่สุด การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 1) สังคมแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาใหม่มุ่งให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และเนื่องจากชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนมากที่สุด ภารกิจของโรงเรียนคือ การให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เมื่อประชาชนต้องเสียภาษี ประชาชนจึงควรมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ต้องเข้ามาเป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายควบคุม ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจโรงเรียนมากยิ่งขึ้น รัฐบาลก็ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ สติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนให้เหมาะสมแก่บริบททางสังคมไทย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546)

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศไทย ตั้งแต่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมานั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจไปยังผู้ปฏิบัติ เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ (สุดารัตน์ สารสว่าง, 2549: 188-201) ดังนั้น สถานบันการศึกษาซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคม เป็นเสาหลักและศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีภารกิจไม่ใช่สอนหนังสือหรือให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้การศึกษอบรม สั่งสอนเด็กและเยาวชนให้เป็นคนมีคุณภาพของสังคม ต้องสอนเสริมเติมเต็มการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้มีทักษะที่จะร่วมมือกันพัฒนาประเทศชาติ ให้สามารถแข่งขันและปรับตัวเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของประชาคมโลก ได้อย่างเหมาะสม ทัดเทียมและยั่งยืน สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ที่ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายรับรองและเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ มีหลักการสำคัญคือการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ส่งผลให้เกิดกระแสการตื่นตัวและเคลื่อนไหวในการดำเนินงาน ทั้งหน่วยงาน องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และยังแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้สูงขึ้น ดังระบุในมาตรา 10 “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้มีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 7) เจตนารมณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 ที่ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้

สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสำคัญของการจัดการศึกษาในฐานะเป็นองค์กรทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการและความจำเป็นของสังคม มีบทบาทในการให้ความรู้ ทักษะ กระบวนการรู้จักวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนอบรมบ่มนิสัยให้เด็กและเยาวชนเป็นคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากสถานศึกษามีพร้อมการบริหารงานย่อมเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น แต่ในความเป็นจริงแล้วสถานศึกษาไม่พร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะสถานศึกษาในชนบทที่มีข้อจำกัดหลายอย่างทั้งด้านงบประมาณ ขาดแคลนอัตรากำลังครู ขาดการนิเทศและการประเมินผลอย่างใกล้ชิด จึงเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการบริหารจัดการ โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งชุมชนก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นบุตรหลานของคนในชุมชนได้จบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถนำความรู้ไปใช้ศึกษาต่อในระดับสูงหรือประกอบอาชีพอย่างสุจริต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินช่วยเหลือหรือรูปแบบบริการต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับชุมชนทุกกลุ่มตั้งแต่ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า ผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคคลดังกล่าวมีความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาทั้งทางด้านจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เอื้ออำนวยประโยชน์และความสะดวกในการจัดการเรียน

การสอน ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากเหตุดังกล่าว จึงต้องมีการแต่งตั้งตัวแทนของบุคคลเหล่านี้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ไว้หลายมาตรา เช่น หมวด 1 มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่น หมวด 2 มาตรา 11 บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือผู้ที่อยู่ใน ความดูแลได้รับการศึกษา ภาคบังคับตามมาตรา 17 โดยเฉพาะมาตรา 40 ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและระดับต่ำกว่าปริญญา เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 6-25)

จะเห็นได้ว่าหลักสำคัญในการจัดการศึกษานั้นได้เน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของชุมชน การกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง โดยให้หน่วยงานระดมทรัพยากร รวมทั้งพัฒนาองค์กร ชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองและจัดการศึกษาให้กับชุมชนได้ แต่จากสภาพที่ผ่านมา การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนหลายแห่งยังไม่สามารถปฏิรูปได้มากนัก กล่าวคือบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ยังเป็นไปในลักษณะสนับสนุนกิจกรรมตามที่โรงเรียนต้องการ มากกว่าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนร่วมพิจารณาและ ให้ความเห็นชอบสำหรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น นอกจากนี้การศึกษาสภาพปัญหาใน การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาหลายพื้นที่ชี้ชัดว่าคณะกรรมการส่วนใหญ่ยังขาด ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตน โดยเฉพาะคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนของครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทน ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ ล้วนแต่มีความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา อาชีพ เจตคติ ความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาและแนวคิดในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ คณะกรรมการส่วนใหญ่ยังเคยชินกับวัฒนธรรมปฏิบัติที่โรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาเพียงฝ่ายเดียว

ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและบริหารการศึกษา ประกอบกับโรงเรียนหลายแห่งไม่สามารถคัดสรรคณะกรรมการสถานศึกษาได้ตรงตามคุณสมบัติที่คาดหวัง จึงก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ สังคมจึงขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติงานคือขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการจัดการศึกษา บทบาทหน้าที่ และเวลาในการปฏิบัติงานน้อย มีภารกิจมาก มีพื้นฐานทางการศึกษาต่ำ ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ เวลาที่อยู่ในชุมชน การมีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่น การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับโรงเรียน (เมตต์ เมตต์การุณจิตต์, 2547) และผลการศึกษาของเจษฎา ศรีแก้ว (2507: 2) สรุปผลการศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาปรากฏว่า ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ เนื่องจากยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ไม่เข้าใจโครงสร้างของหลักสูตร การปฏิรูปการศึกษา และแม้แต่การปรับหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นทำให้การร่วมบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการอบรมหรือพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย คุณภาพมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนหรือท้องถิ่นต่อไป

การที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 ไว้เป็นการเฉพาะแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเสมือนผู้แทนของท้องถิ่นที่จะเป็นกลไกเชื่อมโยงนโยบายของรัฐไปสู่ชุมชนที่ตั้งโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความเป็นพลเมืองดี เป็นพื้นฐานการศึกษาตลอดชีวิต นั่นคือนำไปสู่ เก่ง ดี และมีความสุขของผู้เรียน นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว การมีคณะกรรมการสถานศึกษายังสะท้อนหน้าที่ความรับผิดชอบตามแนวทางที่กำหนดไว้ “ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา” ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีมากกว่าเดิมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการกำหนดให้โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล ยิ่งทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทและมีความสำคัญมากขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2547: 10) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในหลักการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management หรือ SBM)

จากความสำคัญของการศึกษา หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ และข้อจำกัดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคาดหวังว่าหลังจากที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพแล้วจะมีความรู้ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการ ดังนี้

1. สถานที่ดำเนินการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 โรง อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ โรงเรียนวัดโกศาวาส โรงเรียนบ้านดอนสุวรรณ โรงเรียนบ้านต้นมะพร้าวมิตรภาพที่ 91 โรงเรียนบ้านโตนยาง โรงเรียนบ้านน้ำราด และโรงเรียนมหาราช บ้านแสงอรุณ

2. ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 56 คน ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครื่องมือ โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระใน 2 ประเด็นหลัก คือ ปัญหาการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากประเด็นที่ได้ตอบไปแล้วในตอนต้นที่ 2

4. การตรวจสอบเครื่องมือ ดำเนินการโดย

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ภาษาไทย ปลดการประเมินผล ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา แล้วนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุงให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสอำเภอตาขุน และอำเภอนมจำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficients) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงและทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา จำนวน 56 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (statistical package for social: SPSS) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

6.2 สถิติที่ใช้

6.2.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์อธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

6.2.2 ค่าเฉลี่ย เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของคะแนนระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดการกระจายของคะแนนระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การพัฒนาโครงสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การสร้างโครงสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษาคณะสนาม (ขั้นที่ 1) มากำหนดเป็นปัญหา และความจำเป็นวัตถุประสงค์ และเนื้อหาของโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. การประเมินโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรม

การประเมินโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พัฒนาขึ้นโดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (Subject Matter Specialist: SMS) จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ โดยใช้ค่า IOC ในการวิเคราะห์ความเหมาะสมและสอดคล้อง

3. การปรับปรุงโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรม

การปรับปรุงโครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้รอบรู้เฉพาะทางมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้จะยึดวัตถุประสงค์การวิจัย จนได้แผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ที่สมบูรณ์ ที่สามารถนำไปทดลองใช้และใช้จริงได้ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 56 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีอาชีพเกษตรกร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาแล้ว 3-4 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี มาก่อน

1.2 ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมในระดับมากทุกเรื่อง ทั้งด้านพระราชบัญญัติการศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรทราบ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทำงานเป็นทีม และเทคนิคการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่า ประเด็นที่ต้องการฝึกอบรมคือ บทบาท

หน้าที่ของคณะกรรมการ วิธีการประชุมที่มีประสิทธิภาพ วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการวิธีการบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาช่วยกันพัฒนาการศึกษาของชุมชน การเสียสละเวลาในการทำหน้าที่ การเพิ่มความรู้ ตระหนักต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการพัฒนาแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีวิชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

2.1 การสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีวิชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ปัญหาและความจำเป็นกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและผลการศึกษาภาคสนามที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีข้อจำกัดส่วนบุคคลในเรื่องวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ไม่เคยได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดมาก่อน มีเวลาจำกัดในการแสวงหาความรู้ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และจากการศึกษาภาคสนามที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลเหล่านี้มาประมวลกำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาโครงสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีวิชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1.2 จุดมุ่งหมายทั่วไปของโครงสร้างแผนฯ เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานและนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จริง

2.1.3 เนื้อหาของแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ประกอบด้วย 1) พระราชบัญญัติการศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรทราบ 2) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เทคนิคการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในแต่ละเรื่องจะประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา เทคนิคการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ เวลาและการประเมินผล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2.2 การประเมินโครงสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีวิชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างแผนฯ ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้รอบรู้เฉพาะทาง (Subject Matter Specialist: SMS) จำนวน 10 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของแผนปฏิบัติการ

ฝึกอบรมฯ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่าแบบแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้อง ทุกประเด็น

2.3 ผลการปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการประเมิน โครงร่างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ และข้อเสนอแนะของผู้รอบรู้เฉพาะทางมาแก้ไขปรับปรุงให้ได้ แผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ที่สมบูรณ์จนสามารถนำไปใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ต่อไป

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศีร์ษะเกษ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบข้อมูลที่น่าสนใจ ระดับศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพคือ คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยพบว่าสำเร็จ การศึกษาระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีอาชีพ ทำการเกษตร อายุ 41 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบนี้มีผลต่อ การปฏิบัติงานในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรมสามัญ ศึกษา (2543: 95-102 อ้างถึงใน ณัฐภัตสร แดงมณี, 2551: 57) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมพบว่า ชุมชนยังมีส่วนร่วมในระดับต่ำ ในขณะที่มี ความต้องการมีส่วนร่วมมาก ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ ความไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ หาผลประโยชน์ จากโรงเรียน ขาดความพร้อมทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ ไม่มีเวลาในการร่วมกิจกรรมเนื่องจากการ ประกอบอาชีพ ไม่เห็นความสำคัญและไม่สนใจการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเนเรศ หินนุกุล (2544: 57) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนราธิวาส พบว่าคณะกรรมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง คณะกรรมการที่มีลักษณะส่วน บุคคลต่างกันจะเข้ามีส่วนร่วมแตกต่างกัน และปัญหาการเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา คือคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและขาดการประสานงานที่ดีระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการฯ ผลการศึกษาของจิฎาณี พรหมเจียม (2551: 75) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คณะกรรมการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน และผลการศึกษาของนิภาพร รักบำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสินปุนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

พบว่า ระดับการศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะเข้ามามีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอกีรีรัตนคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าคณะกรรมการมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับมาก 5 เรื่อง คือ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรทราบ 2) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เทคนิคการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของเจษฎา ศรีแก้ว (2557: 65) เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา อำเภอกะพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการและการบริหารสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษา และเทคนิคการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากทุกเรื่อง สอดคล้องกับสิทธิชัย นันทรัตนกุล (2556: 77) ศึกษาเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการดูแลเยาวชนให้ปลอดภัยจากยาเสพติด สำหรับผู้ปกครองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี อำเภอมะเข่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความต้องการฝึกอบรมในระดับมาก 4 เรื่อง คือ ความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติด วิธีการและการดูแลเยาวชนให้ปลอดภัยจากยาเสพติด การสร้างครอบครัวอบอุ่นเพื่อให้เยาวชนปลอดภัยจากยาเสพติด และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดูแลเยาวชนปลอดภัยจากยาเสพติด และแนวคิดของมุขตริยา ผลพานิช (2550 อ้างถึงใน เจษฎา ศรีแก้ว, 2557: 73) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต้องฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เพื่อทักษะในการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและกระบวนการในการดำเนินงานได้ดี ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

3. ผลการสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอกีรีรัตนคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการดำเนินการได้แผนฯ ที่สมบูรณ์ผ่านการตรวจสอบประเมินของผู้รอบรู้เฉพาะทางที่เห็นว่ามีเหมาะสมและสอดคล้อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยข้อมูลพื้นฐานที่ศึกษาจากเอกสารและข้อค้นพบจากภาคสนามมากำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นและประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของ Tylor (1949 อ้างถึง

ใน สุนทร พูนเฑียร, 2542: 90) ที่เสนอคำถามในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประเด็น คือ 1) มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรที่จะให้ผู้เข้าฝึกอบรม 2) จะจัดประสบการณ์อะไรให้กับผู้เรียน 3) จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไร และ 4) จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียนอย่างไร และประยุกต์ใช้แนวทางโดยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของอรุณ รักธรรม (2537: 110) ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัญหาและความจำเป็น 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีและเทคนิคการฝึกอบรม 5) สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม และ 6) การประเมินผลและใช้แนวทางการประเมินหลักสูตรของพิสนุ พงศ์ศรี (2549: 134) ในขั้นที่สำคัญคือ การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องระดับใดตามเกณฑ์การจัดความเที่ยงและความเชื่อมั่น จากแนวทางดังกล่าวจึงทำให้ได้แผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้ทดลองและใช้จริงได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่เสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ข้อมูลมีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นเกษตรกรและไม่เคยผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาก่อน จึงเห็นควรจัดหลักสูตรฝึกอบรม หรือชุดฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถามมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาที่คณะกรรมการฯ ต้องการพัฒนามาจัดกลุ่มหลักสูตรและเรียงลำดับก่อนหลังในการจัดการเรียนรู้ให้แก่คณะกรรมการฯ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งด้านการประชุม การจัดการความรู้ (KM) การปฏิบัติการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้สอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ จึงควรจะได้ศึกษาข้อมูลในมิติเชิงปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

2.1 หน่วยงานที่ควรจะนำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมไปใช้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด)

2.2 การนำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ ไปใช้ควรประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่หรือเขตการศึกษาแต่ละเขต

2.3 การนำไปใช้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบผู้เรียนเป็นสำคัญเนื่องจากคณะกรรมการฯ เป็นผู้ใหญ่จึงต้องคำนึงแนวทางการสอนผู้ใหญ่

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการใช้แผนปฏิบัติการฝึกอบรมนี้ไปใช้ เนื่องจากยังไม่ได้นำไปทดลองใช้หาประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการฝึกอบรมฯ

3.2 ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในฐานะกรรมการถึงระดับมากเกี่ยวกับเรื่องพระราชบัญญัติการศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้กำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นในการสร้างแผนปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย และเนื้อหา 5 เรื่อง คือ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษาควรทราบ 2) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เทคนิคการเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้รอบรู้เฉพาะทาง (Subject Matter Specialist: SMS) ได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและสอดคล้อง และสามารถนำไปใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- จิราณี พรหมเจียม. (2551). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เจษฎา ศรีแก้ว. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาอำเภอเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐภัสสร แดงมณี. (2551). การมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- นิภาพร รักบำรุง. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสินปุนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นเรศ หินนุกุล. (2544). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิสนุ พองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิตต์. (2547). การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- สิทธิชัย นันทรัตน์กุล. (2556). พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการดูแลเยาวชนให้ปลอดภัยจากยาเสพติดสำหรับผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางดพริ้ว.
- _____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุดารัตน์ สารส่ง. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคมศาสตร์)**, 28 (2), 188-201.
- สุนทร พูนเอียด. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบท สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภาคใต้ตอนบน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2537). **พฤติกรรมในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE ON PERSONAL PRACTICES
BASED ON SARANYA DHAMMA FOR GRADE EIGHT STUDENTS
OF TESSABAN 3 SURAT THANI SCHOOL IN MUENG DISTRICT
OF SURAT THANI PROVINCE

พระอาคม ฐิตาโคโม (ศิริวัฒน์)/ PHRA AAKOM THITAKAMO (SIRIWAT)¹

สุนทร พูนเอียด/ SUNTORN POONEAD²

จตุพล ชูจันทร์/ JATUPON CHOOCHAN³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตนและความต้องการฝึกอบรมในการศึกษาตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียน และประเมินความรู้จากผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 โดยใช้แบบสอบถามที่ค่าความเชื่อมั่น 0.89 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา จำนวน 126 คน และใช้แบบทดสอบในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 มีการปฏิบัติตนตามหลัก สาราณียธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยและมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตนตามหลัก สาราณียธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้นำผลการศึกษามาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรม ที่ประกอบด้วยปัญหาและความจำเป็น จุดหมายและเนื้อหา 6 เรื่อง คือ ด้านเมตตามโนกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตาทายกรรม ด้านสาธารณโกศล ด้านศีลสามัญญตา ด้านทิวฐิสามัญญตา แต่ละด้านประกอบด้วยจุดหมาย เนื้อหา เทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ เวลา และการประเมินผล โดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (SMS) ได้ตรวจ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประเมินพบว่า มีความเหมาะสม และเมื่อนำไปทดลองใช้พบว่า หลังจากฝึกอบรมผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม การปฏิบัติตน หลักสัปปายะธรรม

ABSTRACT

The purposes of the study were to examine personal practices and needs for training in practices based on saranya dhamma of the students; to develop a training course on personal practices based on saranya dhamma; and to evaluate students' knowledge from the training course. The research sample was grade eight students of Tessaban 3 School in Surat Thani. A questionnaire with a reliability of 0.89 was used for data collection from 126 students, while a test on the experimental training course was used with 30 students. Data were analyzed with mean, average, S.D., and t-test.

The findings showed that overall the students' practices based on saranya dhamma was at a low level; however, the need for self-development in practices based on saranya dhamma was at a high level. The results were used in developing a training course on practices based on saranya dhamma. The course covered problems and needs, goals, and content. There were 6 topics: metta-manokamma, metta-kayakamma, metta-vacikamma, sadharana-bhogi, sila-samannata, and ditthi-samannata. Each topic comprised goal, content, technique/training activities, media/materials, time and assessment. The experts examined and claimed that the course was suitable. When brought into practice, the participants' knowledge after training was higher than that of before with statistical significance level at .05.

Keywords: training course, personal practice, saranya dhamma

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าด้านวัตถุนิยม ทำให้มนุษย์ตามกระแสสังคม เพื่อไม่ให้คนอื่นมองแบบแปลกแยก และต้องการให้สังคมยอมรับ โดยยึดเอากระแสค่านิยมยุคสมัยมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ค่านิยมที่ไม่ถูกต้องนี้ปรากฏในรูปแบบของการให้ความสำคัญเกินคุณค่าในเรื่องวัตถุ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อจิตใจของเด็กและเยาวชน เนื่องจากสภาพ

ของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้วัยเด็กต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เด็กและเยาวชนเหล่านี้ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นทาสของวัตถุมากขึ้น การพัฒนาทางด้านอารมณ์ ด้านความคิด และการมีจิตสำนึก นั้นหดหายไป จึงส่งผลให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในช่วงนี้ ซึ่งมีความอ่อนไหวทางอารมณ์ ความคิด และจิตใจอยู่แล้ว เกิดความมีตัวตนมากขึ้น

สังคมปัจจุบันมีทิศทางการพัฒนาที่ไม่สมดุลกันระหว่างค่านิยมวัตถุ และจิตใจจึงกลายเป็น สังคมบริโภควัตถุนิยม ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมไทยในอดีต ที่มุ่งการพัฒนาจิตใจเน้นคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานมากกว่าวัตถุ จึงเป็นเหตุให้การประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมได้เปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) (สุนทร พูนเอยัด, 2549: 29) ที่คาดหวังให้สังคมไทย มีความเข้มแข็ง ให้คนในสังคมต้องเป็นคนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งพร้อมคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย เคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกเป็นจิต สาธารณะ มีความสามารถคิดเองทำเองและพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้คนในสังคมต้องรู้จักพึ่งพากัน เกื้อกูลกัน รู้สึกสามัคคี การพัฒนาสังคมไทยคือการเตรียมตัวเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ในวันหน้า เป็นการปลูกฝังค่านิยมที่ดี และเป็นการพัฒนาให้มีจิตเจริญขึ้นพร้อมกับทิศทางการพัฒนาด้านร่างกาย ไปพร้อมกัน

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องขัดเกลา มีหลักธรรมพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน เรียกว่า สาราณียธรรม 6 ซึ่งพระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในสามคาถาสูตรว่า “อานนท์ สาราณียธรรม 6 ประการ นี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน...” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 14/59 พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ (1 เทวทหรรค 4 สามคาสูตร)) ธรรมเหล่านี้ล้วนเป็น หลักธรรมที่สามารถนำพาชีวิตเด็กและเยาวชนดำเนินไปสู่ความสำเร็จในสังคมปัจจุบันได้

เด็กและเยาวชนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่จึงควรได้รับการปลูกฝังจริยธรรมในด้านนี้ตั้งแต่ เยาววัย เพราะจะสามารถสร้างเสริมให้เป็นคนมีจิตใจประเสริฐสมบูรณ์ ขยายขอบเขตคุณงาม ความดีออกไปถึงการช่วยเหลือผู้อื่นให้พบกับสิ่งที่ดีงาม มีความสุขโดยทั่วกัน ด้วยความรักและ เมตตาธรรม (ประภาศรี สีหอำไพ, 2540: 17) โดยเริ่มที่สภาพแวดล้อม ครอบครัว และการอบรม สั่งสอนตั้งแต่ยังเยาววัย ซึ่งเป็นช่วงต้นของชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการวางรากฐานของการพัฒนา ทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา ด้วยการปลูกฝังให้คิดเป็น ทำเป็น และสามารถพึ่งตนเองได้ โดยเฉพาะเด็กในวัยตอนกลางที่มีอายุระหว่าง 6-12 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการได้รับ การปลูกฝังลักษณะพฤติกรรมที่จะพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศ (ประไพ เจนคง, 2541: 1-3) ซึ่ง ฮอลล์ และลินด์เซย์ (Hall & Lindzey, 1970: 9) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของฮัลลิวานว่า เด็กอายุ 11-13 ปี เป็นระยะที่ควร

ปลูกฝัง สนับสนุน ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้มาก เพื่อเป็นการสร้างมิตรไมตรีต่อกันและกัน เพราะเด็กในช่วงอายุนี้อาจจะเป็นวัยที่ค่อนข้างเด่นมากในเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพ ของเด็ก กับวัยผู้ใหญ่ค่อนข้างแน่นแฟ้น เด็กจะมีความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้จากการกระทำ ชอบแสดงออก มีแบบฉบับของการพัฒนาความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง (จิราภา บัวชอย, 2541: 2) มีการปะทะสังสรรค์ทางสังคมด้วยความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น จึงเริ่มมีการลองทำพฤติกรรมของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามเลียนแบบผู้ใหญ่หรือบุคคลที่ตนเองชื่นชอบ วัยนี้เป็นระยะการใช้เหตุผล และการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น จึงเป็นระยะสำคัญ เพื่อวางรากฐานการปรับตัวทางด้านสังคม รวมทั้งเริ่มเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น ถ้าเด็กในวัยนี้มีโอกาสได้รับแนวทางของการปฏิบัติ ที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล เช่น การมีความรับผิดชอบ ไม่เห็นแก่ตัว และมีใจเป็นธรรมกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางด้านจริยธรรมของความสามัคคีแล้ว การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนก็ย่อมที่จะเกิดขึ้นในส่วนลึกของจิตใจ ทำให้เด็กมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อโลกที่ตนอาศัยอยู่

ดังนั้น เพื่อเป็นการวางรากฐานแห่งการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี อันจะก่อให้เกิดสันติสุขแบบยั่งยืน และเกิดความสมานฉันท์ขึ้นต่อสังคมในอนาคต ผู้วิจัยเห็นความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรเสริมสร้างจริยธรรม ในการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรม อันเป็นหลักธรรมนำมาซึ่งความสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน โดยจำเป็นต้องพิจารณาองให้ลึกลงไป ในสิ่งที่สามารถนำมายึดเหนี่ยวจิตใจร่วมกันของเด็กด้วยกันเอง จึงต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ เพราะจะได้สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของเด็กไทย ซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ และมีหลักธรรม ที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจให้เข้าใจเพื่อนมนุษย์และเกิดความรักความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์เราอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความรัก ความเข้าใจ ทำให้สังคมสงบสุข สมดังที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 92) ที่ให้ความสำคัญในเรื่องยุทธศาสตร์การเสริมสร้างทุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ ในการเพิ่มคุณภาพและขีดความสามารถคน มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจคนให้มีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้ มีพื้นฐานเข้มแข็ง และมีทักษะชีวิต ดังนั้น จึงได้ทำการวิจัยในหัวข้อนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะครอบครัว ใช้เป็นแนวทางในการอบรมสั่งสอน สร้างเสริมคุณลักษณะทางคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดกับเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ขึ้นมาในสังคมอย่างมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลัก
สราณียธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
เพื่อเป็นประโยชน์แก่ชุมชน และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติปฏิบัติตนและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลัก
สราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2
3. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

วิธีดำเนินการ

การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน
และวิธีการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาะดับการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตาม
หลักสราณียธรรม 6 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัด
สุราษฎร์ธานี โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาจากข้อมูลภาคสนาม โดยกำหนดวิธีการและขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 พื้นที่ในการศึกษาคือ โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 2.2 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 ปีการศึกษา
2554 จำนวน 126 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด
 - 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น
โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม

ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด (5) มีระดับปฏิบัติมาก (4) มีระดับปฏิบัติปานกลาง (3) มีระดับปฏิบัติ น้อย (2) และมีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด (1)

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

วิธีสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม

2.3.2 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.3.3 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จากเอกสาร ตำราด้านการวัดผล และสถิติเพื่อการวิจัย

2.3.4 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ

2.3.5 นำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปตรวจสอบต่อไป

2.4 ตรวจสอบเครื่องมือ

2.4.1 ตรวจสอบความตรง (validity) ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความตรงของ เนื้อหา (content validity)

2.4.2 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) เก็บข้อมูลเพื่อทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม กับกลุ่มนักเรียนชั้นปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาช (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2538: 37) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 89.45

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นทุกฉบับ คัดเลือก เฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์เท่านั้น มาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่กำหนดไว้

2.6.2 จำแนกแบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร

2.6.3 ตรวจให้คะแนนคำตอบตามแบบสอบถาม โดยการให้คะแนน ดังนี้

การปฏิบัติในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
การปฏิบัติในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
การปฏิบัติในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
การปฏิบัติในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.6.4 การจัดระดับการปฏิบัติตามหลักสารานุกรม

ผู้วิจัยนำผลจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแต่ละข้อคำถามและแต่ละด้านในข้อ 2.6 มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยใช้ค่าเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2533: 80-81) ดังนี้

4.51 - 5.00	การปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	การปฏิบัติในระดับมาก
2.51 - 3.50	การปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	การปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 - 1.50	การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โดยนำผลการวิเคราะห์ระดับได้ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงระดับปานกลาง

มากำหนดปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.6.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC+)

2.6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ค่าร้อยละสำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ค่าเฉลี่ย เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของคะแนนระดับการปฏิบัติตามหลักสารานุกรมของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของคะแนนระดับการปฏิบัติตามหลักสารานุกรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 พัฒนหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสารานุกรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ได้กำหนดไว้ คือ พัฒนหลักสูตรการปฏิบัติตนตามหลักสารานุกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีส่วนประกอบ ดังนี้

1.1 กำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระดับ การปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ที่ได้จากการศึกษาในชั้นที่ 1 มาใช้กำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม

1.2 กำหนดจุดหมายของโครงร่าง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นที่กำหนดในข้อ 1.1

1.3 กำหนดหน่วยการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและ จุดหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย

1.3.1 ชื่อหน่วยการฝึกอบรม

1.3.2 จุดหมายเชิงพฤติกรรม โดยให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร แต่ให้ สามารถวัดได้ในเชิงพฤติกรรม

1.3.3 กำหนดเนื้อหาวิชา โดยยึดจุดหมายของหลักสูตรเป็นหลัก

1.3.4 กิจกรรมและวิธีการอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชาประกอบกับการพิจารณาความพร้อมและพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.3.5 เครื่องมืออุปกรณ์การอบรม สอดคล้องกับกิจกรรมและวิธีการอบรม

1.3.6 วิธีการวัดและประเมินผลโดยยึดจุดหมายเชิงพฤติกรรมเป็นหลักและใช้แบบ ทดสอบความรู้ วัดเจตคติ และทักษะที่เป็นการวัด ก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการโดย

2.1 ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมิน

2.2 ตรวจสอบโดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง (Specials Mather Subject: SMS) จำนวน 5 คน พร้อมข้อเสนอแนะ โดยใช้แบบสอบถามการประเมินค่า 5 ระดับ คือระดับความเหมาะสมมากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) แล้วนำมาหาค่าน้อยฐานนิยม (mode) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามค่าที่ประเมินได้และคำแนะนำโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักก่อนนำไป ปฏิบัติการ

ขั้นที่ 3 การประเมินหลักสูตรการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

รูปแบบการทดลองหลักสูตรการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) (Campbell and Stanley, 1963: 7)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลอง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 126 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.1 หลักสูตรการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 คู่มือวิทยากร

2.3 ใบงาน กิจกรรมในการดำเนินการฝึกอบรม

2.4 แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. การประเมินผลการทดลอง

นำผลของคะแนนเฉลี่ยการวัดความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังปฏิบัติการทดลองโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที ที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. วิธีการประเมินผล

ประเมินผลระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

4.1 โดยสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการทดลองและหลังจากปฏิบัติการทดลองแล้ว

4.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษา

4.3 เปรียบเทียบผลของคะแนนวัดก่อนและหลังปฏิบัติการทดลอง

5. การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร

หลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้และได้ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม ของนักเรียนโรงเรียนอื่นต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตน ตามหลักสภานายธรรมโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. แบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยใช้ค่า IOC เท่ากับ 1.00
3. หลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
4. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าสถิติการทดสอบค่าที ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปผลนำเสนอมาอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตนและความต้องการพัฒนาตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า

- 1.1 การปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน คือ ด้านเมตตามโนกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตาทายกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญกรรม

- 1.2 ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการปฏิบัติงานด้านเมตตาทายกรรมมีระดับมากที่สุด ส่วนด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านทิวฐิสามัญญกรรม ด้านศีลสามัญญตา และด้านสาธารณโภคี มีระดับมากทุกประเด็นตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดปัญหาและความจำเป็นที่ได้จากการศึกษาในตอนต้นที่ 1 ของหลักสูตร ทั้งนี้ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนตามหลักสภานายธรรม แล้วนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน เนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 6 เรื่อง (ด้าน) ของหลักสภานายธรรม 6 ประการ แต่ละด้านประกอบด้วย จุดหมายเนื้อหา เทคนิคและกิจกรรมฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ในการฝึกอบรม เวลาการฝึกอบรม และประเมินผล

ผู้รอบรู้เฉพาะทาง ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรได้ค่า IOC ในแต่ละเรื่องไม่ต่ำกว่า 0.50 และไม่เกิน 1.00 แสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเสี่ยงลดลง และสามารถนำไปทดลองและใช้ได้จริง

3. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 30 คน ใช้รูปแบบกลุ่มเดี่ยววัดก่อนหลัง และใช้วิธีการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า หลังฝึกอบรมแล้วผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การปฏิบัติตนและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่านักเรียนได้ปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมในระดับน้อย แต่มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรม ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยได้สะท้อนให้เห็นว่า 1) นักเรียนขาดความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ซึ่งครอบครัวและนักเรียนเชื่อมั่นในศาสนาของตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสุนิสา จิรณานนท์ (2545: 1-2) ที่เห็นว่าความเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในด้านของธุรกิจ สังคม และสัจธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เด็กและเยาวชน มีรูปแบบพฤติกรรมที่ขัดแย้ง ต่อต้านสังคม เกิดการเสียระเบียบทั้งในทางสังคมและด้านบุคคล รวมไปถึงการมีเจตคติ ค่านิยมที่ไม่พึงปรารถนาขัดต่อบรรทัดฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ ของสังคม และแนวคิดของสุชา จันทรโณ (2543: 7) เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดการมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยเด็กและเยาวชนที่กระทำการอื่นกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดนั้น สามารถสังเกตเห็นได้ว่า เด็กและเยาวชนมักจะมีพฤติกรรมต่อต้านสังคมที่ก้าวร้าวรุนแรง ถูกชักจูงให้ทำความผิดได้ง่าย และผลการวิจัยของสมพงษ์ สมภักดี (2546: 82-83) เรื่องปัญหาการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ปัญหาการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียนมีอุปสรรคอันเนื่องมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ค่านิยม ความฟุ้งเฟ้อ ขวัญกล่อมเกลางของครอบครัว และกลุ่มเพื่อน ๆ เป็นสำคัญ 2) นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติตนตามหลักสราณียธรรมระดับมากถึงมากที่สุดแสดงให้เห็นว่านักเรียนหรือเยาวชนเหล่านี้ไม่ได้ปฏิเสธที่จะมีความรู้ความเข้าใจและการนำหลักธรรม

มาปฏิบัติแก่กลุ่มตัวอย่าง ขาดโอกาสในการเรียนรู้ และฝึกทักษะในการปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของไชยา ปัญญา (2557: 73-87) เรื่องการพัฒนาตนเองตามหลักสัปปริสธรรมของ นักเรียน โรงเรียนบ้านนาวิทยา จ.สุราษฎร์ธานี ที่พบว่านักเรียนมีการปฏิบัติตนตามหลัก สัปปริสธรรมระดับน้อยถึงปานกลาง แต่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตน ตามหลักสัปปริสธรรมในระดับมากทุกประเด็น และผลการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาตน ตามขั้นตอนในมงคลสูตรของนักเรียนโรงเรียนสามบ่อวิทยา จ.สงขลา ของสุขุษา นุ่นทอง (2547: 75) ที่พบว่านักเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองตามขั้นตอนในมงคลสูตร ในระดับมากถึง มากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จ.สุราษฎร์ธานี ที่พบว่าหลังใช้หลักสูตร ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนแล้ว ผลการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม ซึ่งได้ ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมมาส เล็งสุข (2548: บทคัดย่อ) เรื่องยุทธศาสตร์ใช้ เบญจศีลเพื่อพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนท้าวครุฑนาโหวาสุทิส ตำบลปากนคร อำเภอ เมือง จ.นครศรีธรรมราช ที่พบว่าเมื่อนำยุทธศาสตร์นี้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 45 คน หลังการใช้ยุทธศาสตร์นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เบญจศีล สูงกว่าก่อนใช้ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของกมล ประทีปธีรพันธ์ (2545: บทคัดย่อ) เรื่องผลการใช้ชุดกิจกรรมการแนะแนวตามหลักสัปปริสธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านสัปปริสธรรม ผลการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จ.นครปฐม พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุมมีคุณธรรมด้านสัปปริสธรรมสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นนักเรียนกลุ่มทดลองมีคุณธรรม ด้านสัปปริสธรรม สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

จากผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จ.สุราษฎร์ธานี ข้างต้นทำให้เชื่อได้ว่า สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติต่อตนเอง เพื่อน และสมาชิกในสังคมได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้อีกแนวทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรอบรมกล่อมเกลานักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติตนตามหลักธรรมข้อนี้ เพราะเป็นหลักธรรมสำคัญการอยู่ร่วมกันในสังคมให้มีความสุข สามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

1.2 สถาบันครอบครัว การศึกษาและศาสนาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หลักสูตรฝึกอบรม ชุติกิจกรรม และการเข้าค่ายเบื้องต้นให้กับนักเรียนซึ่งเป็นระดับเยาวชนและเป็นรากฐานสำคัญของชาติต่อไป และควรนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมพัฒนานักเรียนและเยาวชน

1.3 ผู้นำหลักสูตรไปใช้ควรเตรียมความพร้อมทั้งกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร คู่มือการฝึกอบรม สื่อ อุปกรณ์ และสถานที่ให้มีความพร้อมที่จะเอื้อเป็นปัจจัยการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยประเมินผลการนำหลักสาราณียธรรมไปใช้ปฏิบัติของกลุ่มทดลองไปใช้จริงว่ามีประสิทธิภาพระดับใด

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดกิจกรรมฝึกอบรมธรรมะแก่นักเรียนและเยาวชนในหลักธรรมอื่น ๆ

2.3 ควรวิจัยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนที่จะทำให้เป็นคนดีของสังคม

สรุป

ปัญหาเยาวชนและนักเรียนในสังคมไทยได้เพิ่มขึ้นทุกมิติทั้งเพศหญิง-ชาย ประเด็นปัญหาเรื่องมั่วสุม ทางเพศ ยาเสพติด อาชญากรรมและการฆ่าตัวตาย อันสืบเนื่องมาจากการละเลยการพัฒนาจิตใจ การอบรมกล่อมเกลาจกสถาบันหลัก เช่น ครอบครัว โรงเรียน และสถาบันศาสนาจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 126 คน ได้ปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมได้น้อยถึงปานกลางเท่านั้น ในขณะที่มีความต้องการฝึกอบรมการปฏิบัติตนตามหลักสาราณียธรรมในระดับมากถึงมากที่สุด จึงได้นำข้อมูลมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาตนตามหลักสาราณียธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีขึ้น แล้วเมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรม ไปให้ผู้รอบรู้เฉพาะทาง จำนวน 5 คน ตรวจสอบ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 30 คน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจตามเนื้อหาในหลักสูตรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีผลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของนักเรียน เรื่อง หลักสาราณียธรรม จึงควรนำหลักสูตรนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพจริยธรรมของเยาวชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล ประทีปธีรพันธ์. (2545). ผลการใช้ชุดกิจกรรมการแนะแนวตามหลักสัปปริสธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านสัปปริสธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียน วัดไร่ขิงวิทยา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- จิราภา บัวชอย. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลาง ในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไชยา ปัญโญ. (2557). การพัฒนาตนเองตามหลักสัปปริสธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านนา วิทยาคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประคอง กรรณสูต. (2533). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพ เจนดง. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2540). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2538). การสร้างมาตราวัด. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปกครองท้องถิ่น.
- สมพงษ์ สมภักดี. (2546). ปัญหาการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียนตามทัศนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมมาศ เล็งสุข. (2548). ยุทธศาสตร์การใช้เบญจศีลเพื่อพัฒนาคุณธรรมของนักเรียน โรงเรียนท่านครญาณวโรภาสสุทิส ตำบลปากนคร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สุขอุษา นุ่นทอง. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านขั้นตอนในมงคลสูตรของนักเรียนโรงเรียนสามบ่อวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุชา จันทรเฒ. (2543). การพัฒนาเด็กและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สุนทร พูนเอียด. (2549). การวางแผนพัฒนาชุมชน. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนิสา จิรณานนท์. (2545). การเปลี่ยนแปลงทางสังคม: ปัญหาเยาวชนในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: ปิทีเอส เพรส.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and quasi-experimental design for research*. Hope-Well, NJ: Houghton Mifflin.
- Hall, C. and Lindzey, G. (1970). *Theory of personality* (2nd ed.). New York: John. Willey & Son.

ปริทัศน์หนังสือ: TQM การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม BOOK REVIEW: TQM: TOTAL QUALITY MANAGEMENT

ไชยณัฐ คำดี/ CHAIYANAT DUMDEE¹



บทนำ

หนังสือเรื่อง TQM การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวมเล่มนี้ผู้แต่ง คือ รองศาสตราจารย์กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ พ.ศ. 2557 สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จำนวน 320 หน้า หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 10 บท ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การอย่างมีคุณภาพ โดยใช้ TQM เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทที่ 1-3 เป็นการอธิบายแนวคิดและกระบวนการสำคัญซึ่งจำแนกออกเป็นกระบวนการทางธุรกิจและกระบวนการบริหารและจัดการ ส่วนที่ 2 บทที่ 4-7 อธิบายแนวความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพ ส่วนที่ 3 บทที่ 8-10 อธิบายวิธีวิทยาสำหรับการบริหารคุณภาพ หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับวิศวกร ผู้บริหาร ผู้จัดการ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ และเหมาะเป็นคู่มือทางการบริหารสำหรับนักบริหารทั่วไป เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผลผลิตภาพและกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทที่ 1-3 เป็นการอธิบายแนวคิดและกระบวนการสำคัญซึ่งจำแนกออกเป็นกระบวนการทางธุรกิจที่ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การออกแบบ การผลิต การขาย การทำความเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำไปสู่การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าและ

¹นักวิชาการอิสระ

ลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต สำหรับกระบวนการบริหารและจัดการ เป็นการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด การบริหารโดยกำหนดขั้นตอน วิธีการ และบุคลากรให้เหมาะสม และการปรับปรุงเทคนิควิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาทางธุรกิจ การบริหารและการจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด จำเป็นที่จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอ (สุวรรณ หวังเจริญเดช, 2557: 61)

ส่วนที่ 2 บทที่ 4-7 อธิบายแนวความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพ แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพมีทั้งในมุมมองของผู้ผลิตและลูกค้า ในมุมมองของผู้ผลิตต้องผลิตได้ทันเวลา มีคุณภาพ สามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ในมุมมองของลูกค้าคุณภาพคือไม่มีข้อบกพร่อง ใช้งานได้ การทำความเข้าใจถึงเรื่องคุณภาพจึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับลูกค้า จำแนกลูกค้าและจำแนกผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่มได้ เพราะคุณภาพของผลิตภัณฑ์จะนำไปสู่ความไว้วางใจต่อสินค้าต่อไปในอนาคต (Harrington, Wiggin, & Voehl, 2012: 353)

ส่วนที่ 3 บทที่ 8-10 อธิบายวิธีวิทยาสำหรับการบริหารคุณภาพ ในส่วนนี้ได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาคุณภาพ อาทิ ความบกพร่อง ความไม่ตรงตามข้อกำหนด เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ สามารถจัดการได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียด แก้ปัญหาเชิงการจัดการ การปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

การบริหารคุณภาพโดยรวมเป็นหลักการที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและเน้นการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วม การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า การลดความสูญเสียและเวลาในการผลิต และการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Powell, 1995: 19; Harrington, Wiggin, & Voehl, 2012: 357)

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่น ดังนี้ 1) มีการกำหนดดัชนีท้ายเล่มเพื่อใช้สำหรับการสืบค้นข้อมูลต่อไป 2) การนำเสนอ แนวความคิด ปรัชญา และวิธีวิทยา TQM ซึ่งเป็นตัวแบบการบริหารคุณภาพได้อย่างครอบคลุมและสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือการบริหารองค์กร 3) การนำเสนอสถานการณ์ประกอบคำอธิบาย อาทิ การแสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์ที่ดี ถูก และทัน เป็นอย่างไร การนำเสนอผลิตภัณฑ์ในลักษณะของการเทียบเคียงด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการแข่งขันและด้านเทคโนโลยีที่ใช้ ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถทำให้ผู้อ่านเข้าใจถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในด้านการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ 1) 5ส หมายถึง แนวปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงแก้ไขงานและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย 2) Just in time หมายถึง กระบวนการผลิตแบบทันเวลา 3) Industrial Engineering หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการปรับปรุงงาน การกำจัดของเสียจากกระบวนการผลิต และ 4) Total productivity management หมายถึง การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องจักร โดยการใช้มีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นต้น

สำหรับจุดที่ควรพัฒนาของหนังสือเล่มนี้ พบว่า 1) การใช้ภาษา หนังสือเล่มนี้มีการแบ่งเนื้อหาไว้สามส่วนซึ่งเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ด้านการบริหารมาก่อน เนื่องจากการใช้ภาษาและการลำดับเนื้อหาจะมีความซับซ้อนมากขึ้นหากผู้อ่านไม่มีพื้นฐานความรู้ จะทำให้ผู้อ่านไม่เข้าใจเนื้อหา 2) ขาดการนำเสนอตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่มีการนำวิธีการบริหารและกระบวนการบริหารคุณภาพโดยรวมมาใช้ ทำให้ผู้อ่านได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านภาคเอกชนเพียงด้านเดียว

อย่างไรก็ตามผู้อ่านควรมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับศาสตร์การบริหาร ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารธุรกิจ เพื่อให้เข้าใจถึงเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎี และความรู้ที่ผู้เขียนได้ถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดียิ่งขึ้น นอกจากนี้หนังสือเล่มนี้มีความแตกต่างจากหนังสือเล่มอื่น ๆ ในการนำเสนอให้เห็นถึงสถานการณ์ต่าง ๆ การแก้ไขปัญหาภายใต้เงื่อนไขที่มีอย่างจำกัด และการวิเคราะห์ความแตกต่างของลูกค้า ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวางแผนพัฒนาองค์การ

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่ทำให้ผู้อ่านหลายคนได้เข้าใจถึงแนวคิด ปรัชญา ตัวแบบ การพัฒนาองค์การอย่างมีคุณภาพผ่านการถ่ายทอดของผู้เขียนที่พยายามรวบรวมมาจากประสบการณ์ของตนเอง เป็นการเปิดมุมมองทางการบริหารในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าและผู้ผลิตพึงพอใจต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตาม การนำเครื่องมือทางการบริหารมาใช้ในองค์การย่อมมีทั้งผู้ที่พร้อมจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและยินยอมที่จะรับเครื่องมือต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและองค์การ ดังนั้นการสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากรในองค์การจึงมีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ หนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในด้านการวางแผนและการทำความเข้าใจสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นต่อไป และสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). TQM การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุวรรณ หวังเจริญเดช. (2557). กลยุทธ์การบริหารต้นทุนในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารนักบริหาร, 34 (1), 60-68.
- Harrington, H. J., Wiggin, H., & Voehl, F. (2012). Applying TQM to the construction industry. *The TQM Journal*, 24 (4), 352-362.
- Powell, T. C. (1995, January). Total quality management as competitive advantage: A review and empirical study. *Strategic Management Journal*, 16 (1), 15-37.

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 วารสารสังคมศาสตร์วิจัยเน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์ร่วมด้วย บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

ผู้ประสงคจะส่งบทความ ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือแนบบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 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) อภิปรายและอ้างอิงให้เห็นว่าผลการวิจัยดังกล่าวนั้น 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 โชติบุญขร, 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 มนัสไพญ์, 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 เริงคักดี 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. **อินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์.// (ปีที่เข้าถึง).//ชื่อเว็บไซต์./<แหล่งที่อยู่ที่สามารถเข้าถึง>/(วัน/เดือนที่เข้าถึง). เช่น
 มหาวิทยาลัยนเรศวร, 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 และอธิบายเหตุจูงใจที่ทำให้วิจารณ์หนังสือนั้น
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 กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าเสนอ และเป็นการเขียนนำไปสู่เนื้อหาแต่ละประเด็น

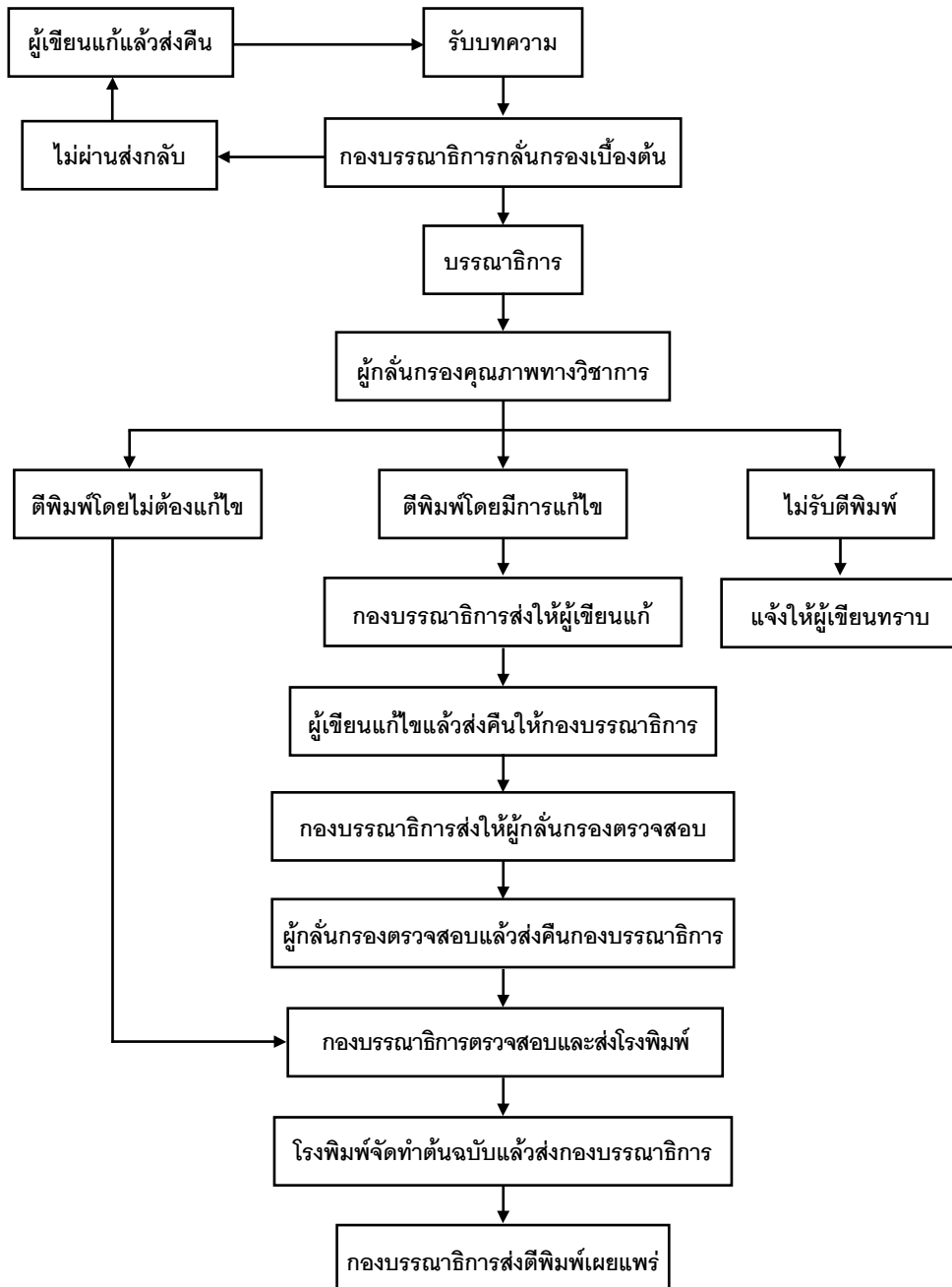
4. บทปริทัศน์ เป็นการเขียนวิพากษ์งานวิชาการ ที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปเรื่องที่น่าเสนอ 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

