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 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2549: 28-30) ได้กำหนดให้การตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์หรือบางส่วนของผลงานวิทยานิพนธ์ ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือการเสนอผลงานบางส่วนต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding) ในกรณีของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ในกรณีของนักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และตามมติของการประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันพุธที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2551 ได้เห็นชอบให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก มีภาระงานร่วมกัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รับผิดชอบการจัดประชุมทางวิชาการ

ต่อมาที่ประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันอังคารที่ 18 พฤศจิกายน 2551 ได้มีมติรับหลักการตามร่างโครงการจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก และให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งที่รับผิดชอบภาระงานตามมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2551 จัดทำร่างโครงการเพื่อเสนอต่อที่ประชุมอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ในวันเสาร์ที่ 6 ธันวาคม 2551 ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีในครั้งนั้นมีมติเห็นชอบในหลักการตามเสนอ

ผู้ดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Sciences Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก 4 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่วิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป ในสาขาที่เกี่ยวกับครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย กำหนดตีพิมพ์วารสารปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม วารสารศาสตร์วิจัยเน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์ร่วมด้วย และบทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ให้เตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน และให้กรอกรายละเอียดในหนังสือนำส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นตนจริงและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน จากวันที่รับบทความ กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้เขียนร่วมด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่วิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป

สาขาที่เปิดรับบทความ

ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภทบทความ

เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์ร่วมด้วย

กำหนดตีพิมพ์วารสาร

กำหนดตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

เงื่อนไข

1. ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ต้องเตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียนของวารสาร โดยบทความต้องเป็นศาสตร์ในสาขาที่วารสารกำหนด

2. บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน

3. ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

4. ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือนำส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนจริงและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 จากวันที่รับบทความ

5. กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

สารบัญ / CONTENT

ความรุนแรงที่สืบเนื่องจากการดื่มสุรา: วิเคราะห์ข่าวในหนังสือพิมพ์รายวันระหว่างปี 2549-2558
THE VIOLENCE RESULTING FROM ALCOHOL MISUSE: AN ANALYSIS FROM THAI DAILY NEWSPAPERS DURING 2006-2015..... 7
กันยปริณ ทองสามสี/ KANYAPRIN TONGSAMSI
อิสระ ทองสามสี/ ISARA TONGSAMSI

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
AUTHENTIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATTIONAL INSTITUTIONS' EFFECTIVENESS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9..... 27
ขวัญฤดี อาภานันท์/ KWANRUDEE APANUN
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
STRESS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE..... 47
ดารารัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์/ DARARAT SRIROTSIN
โยธิน ศรีโสภา/ YOTHIN SRISOPA
ดวงใจ ชนะสิทธิ์/ DUANGJAI CHANASID

อิทธิพลส่วนประสมการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว
MARKETING MIX FACTORS AFFECTING BUYING DECISION OF PROCESSED GAC FRUIT AGRICULTURAL PRODUCTS IN NAKHON PATHOM PROVINCE..... 67
ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา/ THONGCHAI PONGSITTIKANCHANA

ความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ
OPINIONS OF TEACHER STUDENTS ON INSTRUCTIONAL ACTIVITIES USING COOPERATIVE LEARNING..... 82
นันท์นภัส นิยมทรัพย์/ NANNABHAT NIYOMSAP

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
THE ACTUAL AND THE EXPECTED CONDITIONS OF PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE SCHOOL BOARD OF BASIC SECONDARY EDUCATION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF DISTRICT 8..... 102
นิจพิชา ตันสุวรรณ / NITPICHA TANSUWAN
โยธิน ศรีโสภา/ YOTHIN SRISOPHA

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม
SCHOOL ADMINISTRATORS' QUOTIENT AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK IN GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS, NAKHON PATHOM PROVINCE..... 125
ประกายดาว คำป้อม/ PRAKAYDOW KOMPOM
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

พฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วม ทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี
THE POLITICAL BEHAVIOURS OF INFLUENCE THE POLITICAL PARTICIPATION OF CITIZENS IN KANCHANABURI PROVINCE..... 147
ปรานต์ชญาน์ กุลหิรัญวิสิฐ / PRANCHAYA KULHIRANWISIT
ประสงค์ กัลยาณะธรรม / PRASONG KALAYANATHUM

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
FACTORS RELATED TO THE PARTICIPATORY OF PARENT IN THE ACTIVITY OF SCHOOLS IN BANGLUANG SUB-DISTRICT, BANGLEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE..... 166
ปรารถนา มูลทองน้อย/ PRADTHANA MOOLTONGNOI
จุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์/ CHUTATHIP THAWORNRATANA
สันติ ศรีสวนแตง/ SUNTI SRISUANTANG

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL
DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT AND MATHEMATICAL PROBLEM-SOLVING ABILITY OF MATHAYOMSUKSA 1 STUDENTS USING PROBLEM-BASED LEARNING WITH KWDL TEACHING TECHNIQUE..... 180
ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด/ PIYATHIP CHAOCHALAT
นันท์นภัส นิยมทรัพย์/ NANNABHAT NIYOMSAP
จินตนา ศิริธัญญารัตน์/ CHINTANA SIRITHANYARAT

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AFFECTING EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE..... 200
วลีรัตน์ ศิโรรัตน์ธัญโชค/ WALEERAT SIRORATTANYACHOK
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร
IMPLEMENTATION OF PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY AWARD AFFECTING 21st CENTURY SCHOOL SUPPORTING SYSTEMS IN SOUTH KRUNGTHON GROUP UNDER BANGKOK METROPOLITAN..... 220
วิศนีย์ สีเอี่ยม/ WITSANEE SEAIEM
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW
เยาวภา บัวเวช/ YAOWAPA BUAWECH

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
TEACHERS' EMPOWERMENT AFFECTING TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE..... 241
เอกนคร อัคธรรมโม/ AKENAKORN AUKKATHAMMO
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

ปริทัศน์หนังสือ: การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า
BOOK REVIEW: STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT..... 262
ไชยณัฐ ดำดี/ CHAIYANAT DUMDEE

ปริทัศน์หนังสือ: 50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
BOOK REVIEW: 50 CONCEPTS, INDICATORS, MODELS OF MANAGEMENT ADMINISTRATION AND SUSTAINABLE MANAGEMENT ADMINISTRATION..... 268
นิภาพรรณ เจนสันติกุล/ NIPAPAN JENSANTIKUL

กระบวนการลูกเสือกับการป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน: ศึกษาตามกรอบทฤษฎีอาชญาวิทยา
SCOUTING PROCESS AND CHILD AND JUVENILE DELINQUENCY PREVENTION: CRIMINOLOGICAL THEORY-BASED STUDY..... 278
สัณหกฤษณ์ บุญช่วย/ SUNHAKRISANA BOONCHUAY
จตุพร ธิราภรณ์/ JATUPORN THIRAPORN

ความรุนแรงที่สืบเนื่องจากการดื่มสุรา: วิเคราะห์ข่าวในหนังสือพิมพ์รายวัน ระหว่างปี 2549-2558

THE VIOLENCE RESULTING FROM ALCOHOL MISUSE: AN ANALYSIS FROM THAI DAILY NEWSPAPERS DURING 2006-2015

กันยปริณ ทองสามสี/ KANYAPRIN TONGSAMSI[1]
อิสระ ทองสามสี/ ISARA TONGSAMSI[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์คุณลักษณะของข่าวความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา บริบทการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง ความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา และลักษณะทั่วไปของผู้ได้รับความรุนแรง ด้วยการวิจัยเอกสารซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์รายวันสองฉบับระหว่างปี 2549-2558 ประชากรข่าวมีทั้งสิ้น 585 ข่าว คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาด้วยโปรแกรม G*Power จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้ข่าวที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 222 ข่าว เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกข้อมูลข่าวที่มีการกำหนดรหัสจากเนื้อหาข่าวที่ปรากฏ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 4 คน เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จจึงวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานอันประกอบด้วยความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่าข่าวที่นำเสนอการดื่มสุราที่ส่งผลต่อเหตุการณ์ความรุนแรงส่วนใหญ่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ข่าวสด ผู้ดื่มสุราส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อยู่ในวัยทำงาน ประกอบอาชีพเป็นพนักงานของรัฐ รูปแบบการดื่มสุราที่นำไปสู่ความรุนแรงส่วนใหญ่ดื่มเป็นกลุ่ม ช่วงเวลาเกิดเหตุความรุนแรงส่วนมากเป็นเวลากลางคืน โดยภาคกลางเกิดเหตุความรุนแรงมากที่สุด ผู้ก่อเหตุความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นผู้ดื่มสุราก่อเหตุคนเดียว อาวุธที่ใช้ในการก่อเหตุมีทั้งอาวุธโดยสภาพ และอุปกรณ์อื่น เช่น ใช้อวัยวะของร่างกายในการก่อเหตุ ลักษณะความผิดต่อผู้อื่นที่เกิดขึ้นจากการดื่มสุราส่วนใหญ่เป็นการทำร้ายผู้อื่น ส่วนความรุนแรงที่มีต่อตนเองส่วนใหญ่เกิดขึ้นโดยประมาทส่งผลให้เสียชีวิต ทั้งนี้ ผู้ได้รับความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในวัยทำงาน มีอาชีพรับจ้างทั่วไป/ผู้ใช้แรงงาน

คำสำคัญ: ความรุนแรง สุรา ข่าว หนังสือพิมพ์

---

[1]อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.เมือง จ.ปัตตานี
[2]อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อ.เมือง จ.สงขลา

ABSTRACT

This study aims to analyze news characteristics of violence from alcohol misuse, contextual incidents, violence, and characteristics of victims by investigating news from two daily newspapers published during 2009-2015. In terms of sampling methods, G*power and multi-stage sampling were used in order to select 222 of 585 news as the samples of the research. The data collection tool was a news data record form which was encoded according to the news content and certified by four experts. The data was analyzed by frequency and percentage. The results showed that most of the violence news resulting from alcohol misuse appeared in Khoasod newspapers. In addition, most of alcohol drinkers were working-age male government employees, and drinking in a group was the drinking pattern causing violence. The violence incidents mostly happened at night and occurred in the central part of Thailand. Also, it was found that most violent performers committed violence alone and used both weapons and other things such as body parts. The type of crime against others resulting from alcohol misuse was assault and battery. As for the violence against self, they mostly occurred due to carelessness and led to death. Regarding victims of the violence incidents, most of them were working-age male general workers/laborers.

Keywords: violence, alcohol, news, newspaper

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization (WHO), 2014) เปิดเผยข้อมูลว่าการดื่มสุราเป็นปัญหาทางสาธารณสุขของโลก โดยเป็นสาเหตุของการตายร้อยละ 6 และเป็นสาเหตุให้เกิดความพิการร้อยละ 5 นอกจากนี้สุราเป็นสารเสพติดที่ไม่เพียงแต่จะบ่อนทำลายสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ดื่มเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อบุคคลซึ่งอยู่รอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดความเครียดกับบุคคลในครอบครัว การเกิดโรคภัยจากความเครียด ถูกประณาม รวมถึงการกระทำความรุนแรง เนื่องจากสุราออกฤทธิ์กดสมองส่วนที่เกี่ยวกับการคิดการตัดสินใจ และการใช้เหตุผล ทำให้ผู้ที่ดื่มขาดการยับยั้งชั่งใจ ใช้เหตุใช้ผลได้ไม่ดีนัก ขาดความรับผิดชอบ บวกกับสุราทำให้เกิดความรู้สึกคึกคะนอง และก้าวร้าว ดังนั้น การกระทำความรุนแรงจึงเกิดขึ้นกับบุคคลที่อยู่รอบข้างได้ง่าย (WHO, 2009; Su et al., 2015)

ในประเทศไทยมีผู้ดื่มสุรามากเป็นอันดับ 3 ของทวีปเอเชีย เมื่อพิจารณาสัดส่วนนักดื่มต่อประชากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นเป็นระยะ โดยในปี 2554 มีประมาณ 17 ล้านคน (ร้อยละ 31.5) และเพิ่มเป็น 17.7 ล้านคน (ร้อยละ 32.3) ในปี 2557 อีกทั้งผู้ดื่มส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน ซึ่งการดื่มสุราเป็นปัญหา

ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเนื่องจากก่อให้เกิดภาระโรค เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาสังคมโดยรวม ส่งผลกระทบต่อทั้งผู้ดื่ม บุคคลรอบข้าง ครอบครัว และชุมชน โดยที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องแบกรับภาระจากผลกระทบการดื่มสุราด้วยการรักษาเยียวยาทางการแพทย์ จัดสวัสดิการให้การปรึกษาแนะนำและดูแลผู้มีปัญหาติดสุราและปัญหาที่เกี่ยวข้อง และร่วมกันกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สืบเนื่องจากการดื่มสุรา (Rehm et al., 2003; Lekfuangfu et al., 2016; Department of Disease Control, 2016) ทั้งนี้ มีงานวิจัยระดับนานาชาติสะท้อนว่าปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการดื่มสุราคือ การใช้ความรุนแรงซึ่งเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสร้างความรุนแรงในครอบครัว (WHO, 2009; Gebara et al. 2015) การใช้ความรุนแรงกับคู่ครอง (WHO, 2006; Sprunger, Eckhardt, & Parrott, 2015; Rotheram-Borus et al., 2015; Gebara et al., 2015) ก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว (Witte, Kopkin, & Hollis, 2015; Sacco et al., 2015) โดยเฉพาะพฤติกรรมก้าวร้าวในหมู่วัยรุ่น ที่ส่งผลให้ตนเองตกเป็นเหยื่อและเป็นผู้กระทำความรุนแรง (WHO, 2006; Otwombe et al., 2015) การกระทำรุนแรงในคู่รักวัยรุ่น (Singh et al., 2015) การมีเพศสัมพันธ์แบบไม่ตั้งใจ (Lewis, 2015) การมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและการติดเชื้อ HIV (Rich, Nkosi, & Morojele, 2015; Rooney & Limaye, 2015) และก่อให้เกิดการบาดเจ็บในรูปแบบต่าง ๆ (Cherpitel et al., 2015; Leute et al., 2015; Goeij et al., 2015; Thai Health Promotion Foundation, 2009)

ในประเทศไทยพบว่าการดื่มสุรานับเป็นสาเหตุหลักที่นำมาสู่การกระทำรุนแรง โดยเฉพาะในเด็กและผู้หญิง ซึ่งข้อมูลของศูนย์พึ่งได้ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีเด็กและผู้หญิงถูกกระทำความรุนแรงจากผู้ดื่มสุราโดยเฉลี่ยวันละ 63 คน หรือชั่วโมงละ 3 คน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของมูลนิธิเพื่อนหญิงยังพบอีกว่าร้อยละ 70 ของผู้ชายที่ดื่มสุรานั้นมักจะนำความรุนแรงมาสู่ครอบครัว (Thai Health Promotion Foundation, 2010) ขณะเดียวกันข้อมูลของ “นิด้าโพล” (NIDA poll, 2015) เปิดเผยผลสำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศเรื่อง “มุมมองของประชาชนที่มีต่อปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัวไทย” พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.58 เคยพบเห็นหรือรับรู้รับทราบเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครอบครัว เช่น บิดามารดาทะเลาะกัน พ่อเลี้ยงทำร้ายร่างกายลูกเลี้ยง พ่อเลี้ยงข่มขืนลูกเลี้ยง บุตรหลานติดยาเสพติด แล้วทำร้ายร่างกายคนในบ้าน และการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาความรุนแรงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การดื่มสุรา การทะเลาะวิวาท และการใช้สารเสพติด นอกจากนี้ มูลนิธิเพื่อนหญิงได้ศึกษาสถิติความรุนแรงในครอบครัวจากหนังสือพิมพ์ปี 2550-2551 พบว่าการดื่มสุราเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความรุนแรงในครอบครัวเพิ่มขึ้นโดยในปี 2550 มีร้อยละ 18.9 ส่วนปี 2551 มีร้อยละ 21.6 โดยในจำนวนนี้เป็นข่าวการฆ่ากันตายในครอบครัวมากที่สุดร้อยละ 53.3 รองลงมาเป็นข่าวการฆ่าตัวตายและการทำร้ายกันตามลำดับ (Thai Health Promotion Foundation, 2009)

ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยและการสำรวจความคิดเห็นต่างยืนยันข้อมูลว่าการดื่มสุราเป็นสาเหตุให้เกิดความรุนแรง อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดื่มสุราและความรุนแรงในประเทศไทยนั้นยังเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ และศึกษาในช่วงเวลาสั้น ๆ จึงไม่สามารถสะท้อนข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความรุนแรงที่เกิดจากการดื่มสุราที่ได้นำเสนอผ่านหนังสือพิมพ์รายงานในรอบ 10 ปี (2549-2558) เนื่องจากหนังสือพิมพ์รายวันเป็นแหล่งข้อมูลที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึงได้ง่าย หากแต่ผู้อ่านทั่วไปรับรู้และแปลความหมายจากสถานการณ์ข่าวแตกต่างกันออกไป การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งรวบรวมเนื้อหาข่าวอย่างเป็นระบบ และวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักวิชาการ ข้อมูลที่ได้ก็จะสะท้อนข้อเท็จจริงถึงความรุนแรงจากการดื่มสุราที่มีต่อสังคมไทย ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงสาธารณสุข ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา สำนักงานสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ สามารถนำข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนแก้ไขปัญหาการดื่มสุราอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของข่าวความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา
2. เพื่อวิเคราะห์บริบทการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา
4. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ได้รับความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการดื่มสุราและการก่อเหตุความรุนแรงของ Snowden (2015) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการดื่มสุรา ความรุนแรง และผลกระทบ สามารถจำแนกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปัจเจกบุคคล (individual level) สามารถอธิบายได้ 4 ลักษณะ

1.1 ผลกระทบทางตรงของการดื่มสุรา (direct effect) ทฤษฎีว่าด้วยการขาดความยับยั้งชั่งใจ (dis-inhabition) อธิบายว่ากลไกทางระบบประสาทของผู้ดื่มสุราจะสูญเสียไปเมื่อแอลกอฮอล์เข้าสู่กระแสเลือด ส่งผลให้บุคคลขาดการยับยั้งชั่งใจ ไม่สามารถควบคุมการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมได้

1.2 ผลกระทบทางอ้อมของการดื่มสุรา (indirect effect) การดื่มสุราทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิต การรับรู้ และการเคลื่อนไหว ซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น เช่น การดื่มสุราทำให้ขาดการคิดใคร่ครวญและการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ส่งผลให้ผู้ดื่มสุราต้องใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา

1.3 ผลที่คาดหวัง (expectancy) บุคคลมีการเรียนรู้ว่าเมื่อมีการดื่มสุราจะเกิดความรุนแรง เนื่องจากเคยประสบเหตุการณ์ที่มีผู้ดื่มสุราแล้วใช้ความรุนแรง

1.4 ผลกระทบระยะสั้น (alcohol myopia) การดื่มสุราทำให้มองการณ์ระยะสั้น ฟุ้งซ่าน ไม่สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ขาดการยับยั้งชั่งใจ จึงแสดงความรุนแรงออกมา

2. กลุ่มขนาดเล็ก (small group level) พฤติกรรมการดื่มสุราเป็นพฤติกรรมร่วมทางสังคม (social act) เมื่อผู้ดื่มอยู่ในสถานการณ์ บริบททางสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เกินจุดพอดี จะถูกกระตุ้นให้เกิดความรุนแรง เช่น 1) มีคนสองคน หรือมากกว่ามาดื่มสุราด้วยกัน 2) มีเหตุการณ์บางอย่างนำไปสู่ความวุ่นวาย หรือเกิดข้อพิพาทระหว่างเหยื่อและผู้กระทำผิด 3) ผู้กระทำผิดมีความตั้งใจ และมีความสามารถที่จะคุกคามเหยื่อได้ 4) ผู้กระทำผิดประเมินความสามารถของตนว่าสามารถเอาชนะเหยื่อได้ ดังนั้น เมื่อผู้ใช้ความรุนแรงประสบกับสถานการณ์ข้างต้นจึงเกิดความรุนแรงขึ้น

3. ระดับชุมชน (community level) อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการหามาได้ของสุราและความแพร่หลายของการดื่มสุรา และทฤษฎีโครงสร้างของชุมชน โดยทฤษฎีการหามาได้ของสุราและความแพร่หลายของการดื่มสุราอธิบายว่าหากในชุมชนมีการดื่มสุรามาก และเข้าถึงสุราได้ง่ายก็จะทำให้มีคนดื่มมากขึ้น นำไปสู่สุขภาพที่เสื่อมลงและผลกระทบทางสังคมตามมา สามารถป้องกันได้ด้วยการปกป้องไม่ให้คนในชุมชนเข้าถึงสุราได้ง่าย ก็จะลดผลกระทบที่จะตามมาได้ ในขณะที่ทฤษฎีโครงสร้างของชุมชนเสนอว่าการดื่มสุรากับความรุนแรงขึ้นอยู่กับโครงสร้างของชุมชน โดยพฤติกรรมดังกล่าวมักเกิดในชุมชนที่มีความยากจนสูง หรือหย่าร้างกัน และมีวัยรุ่นผู้ชายมาก ทฤษฎีนี้สะท้อนว่าความเสียระเบียบชุมชนนำไปสู่ความอ่อนแอของชุมชนอันมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเสียระเบียบทางสังคมของ Shaw & McKay (1942) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรกที่อธิบายว่าการเสียระเบียบภายในครอบครัวและชุมชนนำไปสู่พฤติกรรมการต่อต้านสังคมลักษณะต่าง ๆ ซึ่งการดื่มสุราจัดเป็นพฤติกรรมหนึ่งในนั้น ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการดื่มสุราทำได้ยาก จึงเกิดความรุนแรงตามมา

4. ระดับวัฒนธรรม (cultural level) วัฒนธรรมการดื่มของคนในสังคมมีมุมมองต่อการดื่มแตกต่างกันออกไป และมุมมองว่าการดื่มนำไปสู่ปัญหาไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อมุมมองการจัดการปัญหาที่แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมการดื่มมี 2 ประเภทคือ 1) การดื่มเป็นครั้งคราว (dry) และ 2) การดื่มเป็นวิถีชีวิตหรือแบบปกติ (wet) ปัญหาที่สืบเนื่องจากการดื่มสุรามักเกิดจากวัฒนธรรมการดื่มเป็นครั้งคราว โดยบุคคลกลุ่มนี้ถือว่าการดื่มสุราไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน แต่มักจะเกิดขึ้นช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน บุคคลเหล่านี้มักดื่มสุรามากกว่าไวน์หรือเบียร์ และมองว่าการดื่มเป็นข้อยกเว้นตามกฎหมาย ผู้ดื่มกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปสู่ความรุนแรงได้ วิธีการลดการดื่มสุราในวัฒนธรรมแบบนี้สามารถทำได้ด้วยการใช้กฎหมายบังคับให้เข้มงวดมากขึ้น และเปลี่ยนค่านิยมใหม่ในการดื่ม ส่วนผู้ที่มีวัฒนธรรมการดื่มแบบ

ปกติมีการดื่มเป็นประจำบนโต๊ะอาหาร เช่น การดื่มไวน์ หรือเบียร์ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในสังคมปกติ มักจะไม่มีปัญหาความรุนแรง

นอกจากนี้ปัญหาการดื่มสุราทำให้เกิดปัญหาโรคไม่ติดต่อ (Noncommunicable Disease: NCDs) โดย Rehm et al. (2003) ได้พบว่ารูปแบบการดื่ม (pattern) และปริมาณการดื่ม (volume) จะก่อให้เกิดผลกระทบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบทางสุขภาพแบบเฉียบพลัน เช่น การเกิดบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุต่างๆ 2) ผลกระทบทางสุขภาพแบบเรื้อรัง เช่น โรคมะเร็ง 3) ผลกระทบทางสังคมแบบเฉียบพลัน เช่น อาชญากรรม และ 4) ผลกระทบทางสังคมแบบเรื้อรัง เช่น ปัญหาครอบครัว การว่างงาน โดยผ่าน 3 กลไก ได้แก่ ความเป็นพิษของแอลกอฮอล์ (toxicity) ความมึนเมา (intoxication) และการเสพติด (dependence)

การศึกษาความรุนแรงนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาร่วมกับพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ที่บังคับใช้ในประเทศไทย ในภาค 2 ความผิด โดยเน้นศึกษาในลักษณะความผิด 7 ประการ ได้แก่ ลักษณะ 4 ความผิดเกี่ยวกับศาสนา ลักษณะ 5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน ลักษณะ 6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน ลักษณะ 9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ ลักษณะ 10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ลักษณะ 11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง ลักษณะ 12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ และภาค 3 ลหุโทษ (Meenakanit, 2012)

วิธีดำเนินการ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) แบบไม่รุกล้ำ (unobtrusive research) ตามแนวความคิดของ Babbie (2011) ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ที่มีการบันทึกไว้แล้ว (recorded human communication) ถือเป็นการวิจัยแบบที่ผู้วิจัยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในเหตุการณ์ หรือหากพิจารณาจากกลยุทธ์การวิจัยของ Plowright (2011) การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสำรวจจากข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (artifact analysis) โดยรวบรวมในรูปแบบของตัวเลข

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยออกแบบแบบบันทึกข้อมูลข่าวที่นำเสนอความรุนแรงอันเป็นผลจากผู้ดื่มสุราโดยใช้กรอบการวิจัย และลักษณะเนื้อหาข่าว ด้วยวิธีการกำหนดรหัสจากเนื้อหาข่าวที่ปรากฏ (coding system) อันประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของข่าว ลักษณะการดื่มสุรา ลักษณะเหตุการณ์ความรุนแรง การก่อเหตุความรุนแรงต่อผู้อื่น การก่อเหตุความรุนแรงต่อตนเอง และผู้ได้รับความรุนแรง จากนั้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การสื่อสารมวลชน และหลักกฎหมายเพื่อพิจารณาแบบบันทึกข้อมูล เมื่อผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงนำไปออกแบบในโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติเพื่อบันทึกข่าว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยศึกษาจากข่าวในหนังสือพิมพ์รายวัน 2 ฉบับ ได้แก่ มติชนรายวัน และข่าวสด เนื่องจากหนังสือพิมพ์มติชนรายวันเป็นตัวแทนของหนังสือพิมพ์คุณภาพ (quality newspaper) และหนังสือพิมพ์ข่าวสดเป็นหนังสือพิมพ์ประชานิยมหรือหนังสือพิมพ์ปริมาณ (popular newspaper) (Siriyuvasak, 2004) โดยใช้ข้อมูลระหว่างปี 2549-2558 พบว่าประชากรข่าวที่นำเสนอเกี่ยวกับการดื่มสุราแล้วนำไปสู่เหตุการณ์ความรุนแรง จำนวน 585 ข่าว คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาด้วยโปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.2 (Faul et al., 2007) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้เท่ากับ 220 ข่าว จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sample random sampling) โดยในขั้นตอนแรกสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนปีพุทธศักราช (proportional stratified random sampling) และขั้นต่อมาใช้การสุ่มอย่างง่ายตามจำนวนตัวอย่างในแต่ละปี (simple random sampling) ได้ข่าวที่นำมาใช้วิเคราะห์รวม 222 ข่าว

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ได้ทำความเข้าใจแบบบันทึกข้อมูลที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยในขั้นแรกผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยแยกกันทดลองกรอกข้อมูลปี 2558 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน เนื่องจากมีบางข้อความของเนื้อหาข่าวที่ต้องมีการตีความ หรือในบางกรณีแบบบันทึกข้อมูลที่ออกแบบไว้ไม่ครอบคลุมรายละเอียดของข่าว จึงต้องเพิ่มเติมข้อมูลบางส่วน เช่น การบันทึกเพศของผู้ดื่มสุรา จากเดิมมีเพียงเพศหญิง และเพศชาย ซึ่งจากการทดลองกรอกข้อมูลพบว่าบางเหตุการณ์มีการดื่มร่วมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย จึงต้องเพิ่มประเภทผู้ดื่ม เป็นต้น เมื่อผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยมีความตรงกันในการกรอกข้อมูล ผู้ช่วยวิจัยจึงกรอกข้อมูลปี 2549-2557 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเองอีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตรวจสอบข้อมูลที่มีการบันทึกแล้ว (data screening) เพื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดในขั้นตอนการบันทึกข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของข่าวความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

ลักษณะทั่วไปของข่าวการดื่มสุราแล้วนำไปสู่เหตุการณ์ความรุนแรงระหว่างปี 2549-2558 พบว่ากลุ่มตัวอย่างข่าวที่นำมาใช้วิเคราะห์เป็นข่าวที่นำเสนอในหนังสือพิมพ์ข่าวสด ร้อยละ 74.8

หนังสือพิมพ์มติชน ร้อยละ 25.2 โดยข่าวที่นำเสนอเหตุการณ์การดื่มสุราและเกี่ยวเนื่องสู่เหตุการณ์ความรุนแรงเป็นข่าวที่นำเสนอในรูปหัวข้อข่าวโดยไม่ปรากฏในหน้า 1 ของหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 73.9 จำนวนย่อหน้าของเนื้อหาข่าวพบว่าข่าวส่วนใหญ่นำเสนอเพียงย่อหน้าเดียว ร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ มีจำนวน 3 ย่อหน้า ร้อยละ 20.7 เมื่อพิจารณาการนำเสนอภาพประกอบข่าวพบว่าข่าว ร้อยละ 76.6 ไม่มีภาพประกอบ ขณะที่จำนวนบรรทัดของเนื้อหาข่าวน้อยที่สุดมีจำนวน 9 บรรทัด มากที่สุดจำนวน 155 บรรทัด เมื่อกำหนดจำนวนบรรทัดเป็นช่วงแล้วพบว่าข่าวส่วนใหญ่นำเสนอ 9-25 บรรทัด ร้อยละ 62.2

บริบทการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง

1. **ลักษณะทั่วไปของผู้ดื่มสุราแล้วนำไปสู่เหตุการณ์ความรุนแรง** ผลการศึกษาพบว่าผู้ดื่มส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 82.0 รองลงมาเป็นหญิง ร้อยละ 7.2 ส่วนที่เหลือเป็นการดื่มร่วมกันทั้งหญิงและชาย ร้อยละ 10.8 ผู้ดื่มสุราที่ปรากฏในข่าวส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน (15-59 ปี) ร้อยละ 85.6 รองลงมาคือวัยเด็กวัยรุ่น/นักศึกษา (15-21 ปี) ร้อยละ 10.4 และวัยผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 3.2 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากสถานภาพผู้ดื่มสุราและเกี่ยวเนื่องสู่เหตุการณ์ความรุนแรงที่ปรากฏในข่าวส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 1.4 และสถานภาพหม้าย หย่า แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 0.5 ทั้งนี้ข่าวส่วนใหญ่ไม่กล่าวถึงสถานภาพของผู้ดื่มสุรา ร้อยละ 78.4 ขณะเดียวกันมีข้อมูลสะท้อนว่าผู้ดื่มสุราส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานของรัฐ ซึ่งหมายถึงข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาสาสมัครในหน่วยงานรัฐ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 14.9 ซึ่งจากการประมวลข่าวพบพนักงานของรัฐหลากหลายหน่วยงานที่ดื่มสุราแล้วนำไปสู่การก่อเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น ตำรวจ ทหาร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทันตแพทย์ แพทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ อันดับสอง คือ รับจ้างทั่วไปหรือผู้ใช้แรงงาน ร้อยละ 13.1 และอันดับสาม ได้แก่ พนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งหมายถึง พนักงานประจำและลูกจ้างในสถานประกอบการร้านค้าที่มีการกำหนดสถานที่ทำงานชัดเจน ร้อยละ 11.7

2. **รูปแบบการดื่มสุรา** การดื่มสุราที่พบมากที่สุด คือ การดื่มเป็นกลุ่ม 2-5 คน ร้อยละ 36.9 รองลงมาเป็นลักษณะการดื่มสุราคนเดียว ร้อยละ 12.6 และลักษณะการดื่มสุราเป็นกลุ่ม 6-10 คน ร้อยละ 6.3 เมื่อพิจารณาสถานที่ดื่มสุราที่นิยมมากที่สุด คือ ร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งรวมดิสโกเธค และร้านคาราโอเกะ ร้อยละ 23.0 รองลงมาเป็นการดื่มนอกบริเวณที่พักอาศัย ร้อยละ 12.2 และดื่มในเขตที่พักอาศัยของผู้ดื่มสุราและผู้ได้รับความรุนแรง ร้อยละ 10.8

3. **ช่วงเวลาและสถานที่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรง** พบว่าเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงในวันอาทิตย์มากที่สุด ร้อยละ 21.2 รองลงมาคือวันเสาร์ ร้อยละ 17.1 ส่วนเวลาเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงผู้วิจัยใช้เวลารับแจ้งเหตุที่ปรากฏในข่าว พบว่าเวลาที่สถานีตำรวจในพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงได้รับการแจ้งเหตุการณ์ก่อความรุนแรงที่มากที่สุดเป็นเวลากลางคืน คือ เวลาระหว่าง

18.00-5.59 น. ร้อยละ 50.5 ทั้งนี้เวลาที่มีการแจ้งเหตุสูงสุดคือเวลา 0.00-0.59 น. ร้อยยละ 11.3 รองลงมาเวลา 2.00-2.59 น. ร้อยละ 10.8 จังหวัดที่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงที่สืบเนื่องจากการดื่มสุรามากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 21.6 รองลงมาคือ จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 16.2 เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกเป็น 4 ภาค โดยยึดการแบ่งภาคของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าภาคกลางมีเหตุการณ์ความรุนแรง ร้อยละ 75.2 หรือคิดเป็นสัดส่วน 3 ใน 4 ของเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ หากพิจารณาสถานที่เกิดเหตุความรุนแรงพบว่าส่วนใหญ่เกิดนอกบริเวณที่พักอาศัย ร้อยละ 23.0 รองลงมาคือ ในเขตที่พักอาศัยของผู้ดื่มสุราและผู้ได้รับความรุนแรง ร้อยละ 19.4 อันดับสาม คือ ร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 15.8

4. **ผู้ก่อเหตุการณ์ความรุนแรง ผู้ก่อเหตุความรุนแรงมากสุด** คือ ผู้ดื่มสุราก่อเหตุคนเดียว ร้อยละ 62.6 รองลงมาผู้ดื่มสุราและเพื่อนที่ร่วมดื่มสุรา ร้อยละ 15.8 ลำดับสามคือ คนแปลกหน้าและไม่ได้ร่วมดื่มสุรา ซึ่งหมายถึงเป็นคนที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน ร้อยละ 12.2 นอกจากนี้ จากข้อมูลที่ปรากฏในข่าวพบว่าผู้ดื่มสุราที่เป็นสัญชาติไทยเกี่ยวเนื่องสู่ความรุนแรงมากที่สุด ร้อยละ 93.2 ทั้งนี้ ผู้ดื่มสุราคนเดียวเป็นผู้ก่อเหตุความรุนแรงมากที่สุด ร้อยละ 74.3 รองลงมาผู้ดื่มสุราเป็นกลุ่มเล็ก 2-5 คน ร้อยละ 17.1 และผู้ดื่มสุรากลุ่มใหญ่ 6-10 คน เป็นผู้ก่อความรุนแรง ร้อยละ 3.6

5. **อาวุธหรืออุปกรณ์ที่ใช้ก่อเหตุการณ์ความรุนแรง** ผู้ก่อเหตุความรุนแรงใช้เครื่องมือที่เป็นอาวุธโดยสภาพ และอุปกรณ์อื่นที่ไม่ใช่อาวุธโดยสภาพ ร้อยละ 44.1 เท่ากัน รองลงมาคือ การใช้อาวุธหรืออุปกรณ์หลายชนิดร่วมกันในการก่อความรุนแรง ร้อยละ 6.8 ทั้งนี้อาวุธโดยสภาพที่ใช้ก่อเหตุความรุนแรงส่วนใหญ่ใช้ปืนเป็นอาวุธ ร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ มีด ร้อยละ 48.0 ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ก่อเหตุความรุนแรงส่วนใหญ่ใช้อวัยวะในร่างกายคือ มือ แขน และขา เป็นอาวุธ ร้อยละ 49.0 รองลงมาคือรถยนต์ ร้อยละ 10.2 อันดับสามคือ ท่อนไม้ ร้อยละ 7.1

ลักษณะความรุนแรงที่เกิดสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

1. **ผู้อื่นได้รับความรุนแรง**

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้อื่นผู้วิจัยวิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ความผิด และภาค 3 ลหุโทษ พบดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

ลักษณะความรุนแรง	จำนวน	ร้อยละ
ความรุนแรงเกี่ยวกับเพศ (ลักษณะ 9)		
การข่มขืนกระทำชำเรา (อายุเกิน 15 ปี และไม่ยินยอม)	6	42.9
กระทำชำเราเด็ก (อายุไม่เกิน 15 ปี ทั้งยินยอมหรือไม่ยินยอม)	1	7.1
อนาจารหญิง (กอด จูบ ลูบคลำผู้มีอายุเกิน 15 ปี โดยไม่ยินยอม แต่ไม่ได้ข่มขืน)	6	42.9
อนาจารเด็ก (กอด จูบ ลูบคลำผู้มีอายุไม่เกิน 15 ปี ทั้งยินยอมหรือไม่ยินยอม)	1	7.1
รวม	14	100.0
ความรุนแรงต่อชีวิตผู้อื่น		
ฆ่าผู้อื่น	36	48.0
ฆ่าบุพการีตาย	0	0
ฆ่าเจ้าพนักงานตาย (เกี่ยวกับการทำหน้าที่)	1	1.3
ทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนถึงแก่ความตาย	35	46.7
ประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นตาย	3	4.0
รวม	75	100.0
การทำร้ายผู้อื่น		
ทำร้ายร่างกาย (หรือจิตใจ) ผู้อื่น	6	6.3
ทำร้ายร่างกายบุพการี	6	6.3
ทำร้ายร่างกายเจ้าพนักงาน (เกี่ยวกับการทำหน้าที่)	6	6.3
ทำร้ายร่างกายผู้อื่นถึงอันตรายสาหัส	76	80.0
ประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส	1	1.1
รวม	95	100.0
ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง		
ข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือจำยอมต่อสิ่งใด	3	100.0
รวม	3	100.0
ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์		
ลักทรัพย์และวิ่งราวทรัพย์	1	7.7
กรรโชก รีดเอาทรัพย์ ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์	10	76.9
ทำให้เสียทรัพย์ (ทำให้ทรัพย์ของผู้อื่น หรือทรัพย์ที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของ)รวมอยู่ด้วยเกิดความเสียหาย ทำลาย ทำให้เสื่อมค่า หรือทำให้ไร้ประโยชน์)	2	15.4
รวม	13	100.0

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุรา (ต่อ)

ลักษณะความรุนแรง	จำนวน	ร้อยละ
ความผิดเกี่ยวกับศาสนา		
แต่งกายหรือใช้เครื่องหมายที่แสดงว่าเป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวชในศาสนาโดยมิชอบ	1	100.0
รวม	1	100.0
เหตุลหุโทษ		
ฐานพาอาวุธไปโดยเปิดเผยไม่มีเหตุอันสมควร	1	10.0
ฐานทะเลาะในที่สาธารณะ	1	10.0
ฐานเมาสุราวุ่นวายในสาธารณสถาน	4	40.0
ฐานชัก/แสดงอาวุธในการวิวาทต่อสู้	2	20.0
ฐานขู่เข็ญผู้อื่นให้กลัวหรือตกใจ	2	20.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าการดื่มสุรานำไปสู่การทำผิดตามลักษณะ 9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ จำนวน 14 ครั้ง โดยมีความผิดเกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเรา (อายุเกิน 15 ปี และไม่ยินยอม) และอนาจารหญิง (กอด จูบ ลูบคลำผู้มีอายุเกิน 15 ปี โดยไม่ยินยอม แต่ไม่ได้ข่มขืน) ร้อยละ 42.9 เท่ากัน ขณะเดียวกันการดื่มสุรานำไปสู่การเสียชีวิตของบุคคลอื่นจำนวน 75 ครั้ง การทำร้ายผู้อื่น 95 ครั้ง ในจำนวนนี้มีเหตุทำร้ายร่างกายผู้อื่นถึงอันตรายสาหัสสูงสุด ร้อยละ 80.0 ส่วนการทำผิดตามลักษณะ 11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง พบว่าผู้ดื่มสุรามีการข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือจำยอมต่อสิ่งใดจำนวน 3 ครั้ง

การทำผิดตามลักษณะ 12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ พบว่าผู้ดื่มสุรามีการทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ 13 ครั้ง ในจำนวนนี้ ร้อยละ 76.9 เป็นการกรรโชก รีดเอาทรัพย์ ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ ส่วนการทำผิดตามลักษณะ 4 ความผิดเกี่ยวกับศาสนา พบว่าผู้ดื่มสุรามีการแต่งกายหรือใช้เครื่องหมายที่แสดงว่าเป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวชในศาสนาโดยมิชอบจำนวน 1 ครั้ง นอกจากนี้ผู้ดื่มสุรามีการทำผิดตามภาค 3 ลหุโทษ จำนวน 10 ครั้ง โดยส่วนใหญ่เมาสุราวุ่นวายในสาธารณสถาน ร้อยละ 40

2. **ตนเองได้รับความรุนแรง**

ผลการวิจัยพบว่าความรุนแรงต่อตนเองที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุรามีทั้งหมด 98 ครั้ง ส่วนใหญ่เกิดขึ้นโดยความประมาท ส่งผลให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตาย เช่น การจมน้ำตาย การพลัดตกจากที่สูง การดื่มเกินขนาดจนอวัยวะภายในล้มเหลวนำไปสู่การเสียชีวิต เกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์จนเสียชีวิต เป็นต้น โดยความรุนแรงในรูปแบบดังกล่าวเกิดขึ้น ร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ การบาดเจ็บทางกายของผู้ดื่มสุราอันเนื่องจากความประมาท ร้อยละ 14.3 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละความรุนแรงต่อตนเองที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

ลักษณะความรุนแรง	จำนวน	ร้อยละ
ก่อความรุนแรงต่อตนเองโดยเจตนา		
ต่อชีวิต (ตาย)	1	2.0
ต่อร่างกาย (บาดเจ็บ)	2	4.1
ต่อทรัพย์สิน (เสียหาย)	1	2.0
ต่อชื่อเสียงเกียรติยศ (ความน่าเชื่อถือ)	0	0.0
ก่อความรุนแรงต่อตนเองโดยประมาท		
ต่อชีวิต (ตาย)	27	55.1
ต่อร่างกาย (บาดเจ็บ)	7	14.3
ต่อทรัพย์สิน (เสียหาย)	6	12.2
ต่อชื่อเสียงเกียรติยศ (ความน่าเชื่อถือ)	5	10.2
รวม	98	100.0

คุณลักษณะของผู้ได้รับความรุนแรง

การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ได้รับความรุนแรงจะรวมทั้งความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับตนและผู้อื่น โดยผู้ได้รับความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.8 อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15–59 ปี) ร้อยละ 77.9 ทั้งนี้ ข่าว ร้อยละ 88.7 ไม่นำเสนอสถานภาพของผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรง ซึ่งในบรรดาข้อมูลข่าวที่นำเสนอสถานภาพผู้ได้รับความรุนแรงมักเป็นผู้มีสถานภาพสมรส เหยื่อส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป/ผู้ใช้แรงงาน ร้อยละ 13.5 ทั้งนี้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งสร้างผลกระทบให้บุคคลหลายกลุ่มรวมกันเช่นกับบุคคลในครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน ร้อยละ 32.9 รองลงมาคือ คู่ครองของตนเอง ร้อยละ 31.9 ส่วนสัญชาติของบุคคลผู้ได้รับความรุนแรงที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุราพบว่าเป็นคนไทย ร้อยละ 91.0 ต่างชาติ ร้อยละ 6.3

อภิปรายผล

การดื่มสุราที่นำไปสู่ความรุนแรงนั้นได้มีนักวิชาการทบทวนข้อมูลทั้งในทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมมนุษย์ในสังคมพบว่า การดื่มสุรานำไปสู่ก่อให้เกิดความรุนแรงต่อตนเองและผู้อื่น ดังเช่น ปัจจัยด้านชีวภาพนั้นพบว่าผู้ดื่มสุราประจำทำให้เนื้อสมองเหี่ยวฝ่อลง แอลกอฮอล์มีฤทธิ์ทำลายเนื้อสมองในระยะยาว อีกทั้งแอลกอฮอล์จะออกฤทธิ์ต่อสมองขณะดื่ม หรือลดปริมาณแอลกอฮอล์กะทันหัน ทำให้การทำงานของสมองด้อยประสิทธิภาพลง ส่งผลต่อการตัดสินใจ การใช้เหตุผล การยับยั้งชั่งใจ การวางแผน การรับรู้และเข้าใจ การรับข้อมูล และการแปลสิ่งต่าง ๆ ผิดเพี้ยนไป ส่งผลต่อความเสี่ยงที่จะแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่สังคมไม่ยอมรับ ส่วนปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยด้านสังคมนั้น ผู้ที่

มีบุคลิกภาพแบบผิดปกติ เช่น บุคลิกต่อต้านสังคม การมีประสบการณ์พบเห็นหรือประสบกับการใช้ความรุนแรงของผู้ดื่มสุรา ทำให้เกิดการเรียนรู้และเลียนแบบขึ้น หรือหากผู้ดื่มอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะคุกคามจะแสดงความก้าวร้าวได้ง่าย (Suradechakul, 2013)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ดื่มสุราและผู้ได้รับความรุนแรงจากการดื่มสุราส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2015) ที่พบว่าผู้ชายมีอัตราการดื่มสูงกว่าผู้หญิงประมาณ 4 เท่า และกลุ่มวัยทำงาน (25-59 ปี) มีอัตราการดื่มสูงกว่ากลุ่มอื่น ขณะเดียวกัน Vichitkunakorn (2016a; 2016b) ได้ศึกษาการบริโภคสุราของประชากรวัยผู้ใหญ่ปี 2558 พบว่าเพศชายมีการดื่มประจำมากกว่าเพศหญิงเกือบ 3 เท่า คือ เพศชายดื่ม ร้อยละ 45.8 ส่วนเพศหญิงดื่ม ร้อยละ 16 ส่วนวัยที่ดื่มสุราสูงสุดเป็นวัยแรงงาน โดยผู้ดื่มที่เป็นประชากรผู้ใหญ่ (15 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 30 ในปี 2550 เป็นร้อยละ 34.04 ในปี 2558 เมื่อวัยแรงงานบริโภคสุรามากย่อมนำไปสู่เหตุการณ์ความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยยังสะท้อนว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่มักเกิดกับผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานด้วยกัน และผู้ได้รับความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นบุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะคู่ครองของตน ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงช่วยยืนยันว่าประชากรวัยแรงงานของไทยตกเป็นเหยื่อความรุนแรงจากการดื่มสุราสูงสุด อันจะส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังค้นพบอีกว่าในเหตุการณ์ความรุนแรงจากการดื่มสุรามักส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายกลุ่ม แต่หากพิจารณาเฉพาะกลุ่มจะพบว่าความรุนแรงนั้นเกิดขึ้นกับคู่ครองของตนเองมากที่สุด ซึ่งความรุนแรงต่อคู่ครองนี้มีงานวิจัยในต่างประเทศของ Sprunger, Eckhardt & Parrott (2015) พบว่า การดื่มสุราเป็นสาเหตุให้เกิดความรุนแรงกับคู่ครอง และการกระทำผิด (Perpetration) โดยผู้ตกเป็นเหยื่อความรุนแรงจากคู่ครองมักเป็นการทำร้ายร่างกาย เกิดได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ทั้งนี้ในบางเหตุการณ์นำไปสู่การบาดเจ็บและ/หรือเสียชีวิตเพราะต่างฝ่ายก็ทำร้ายซึ่งกันและกัน ขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยก็พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น Teeraphan (2016) ได้ศึกษาความรุนแรงในครอบครัวในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบฝั่งตะวันตก พบว่า อัตราการเกิดความรุนแรงในครอบครัวเฉลี่ย 18 ครั้งต่อปี สาเหตุของความรุนแรง 3 อันดับแรก ได้แก่ การดื่มสุราหรือเสพสิ่งเสพติด ความเครียดจากการทำงาน และการขาดความรักความเข้าใจในครอบครัว โดยผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวสูงที่สุด คือ ภรรยา ส่วน Laeheem (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรุนแรงในครอบครัวไทยมุสลิมในจังหวัดสตูล พบว่ามีพฤติกรรมความรุนแรงเกิดขึ้นในครอบครัว ร้อยละ 34.3 โดยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของสามีเป็นหนึ่งในหกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรุนแรงในครอบครัว ผู้มีสามีดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำมักกระทำความรุนแรงต่อภรรยาสูงกว่าสามีที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 2.4 เท่า ส่วนสามีที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นครั้งคราวกระทำความรุนแรงต่อภรรยาสูงกว่าสามีที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 1.4 เท่า

สถานที่ดื่มสุราก่อนนำไปสู่เหตุการณ์ความรุนแรงส่วนใหญ่ดื่มในร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thammarangsee (2013) ที่พบว่านักดื่มไทยโดยส่วนใหญ่ซื้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จากร้านค้า เช่น ร้านขายของชำ ร้านสะดวกซื้อ ร้านค้าในสถานที่ต่าง ๆ ร้านอาหาร ผับ บาร์ คาราโอเกะ ซึ่งการเข้าถึงสถานที่จัดจำหน่ายสุราในประเทศไทยนั้นทำได้โดยสะดวกเพราะไม่มีความผิดตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 จากข้อมูลเหล่านี้สะท้อนว่าแม้มีกฎหมายห้ามจำหน่ายสุราในสถานที่เหล่านี้ อันประกอบด้วย ร้านค้าในวัด ร้านค้าที่อยู่ในร้านขายยา ร้านค้าที่อยู่ในสถานที่ราชการ ในหอพัก ในโรงเรียน ในปั๊มน้ำมัน และในสวนสาธารณะ แต่ผู้ดื่มยังสามารถซื้อหาจากร้านจำหน่ายสินค้าซึ่งมีจำนวนมาก ดังเช่นข้อมูลในปี พ.ศ. 2557 สะท้อนว่าจำนวนประชากรต่อใบอนุญาตขายสุราลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง อันหมายถึงมีร้านค้าได้รับใบอนุญาตขายสุราจำนวนมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่ามีร้านค้าอีกจำนวนมากที่ไม่มีใบอนุญาตจำหน่ายสุรา ถึงแม้มีบัญญัติในพระราชบัญญัติสุรา พ.ศ. 2493 แต่กฎหมายดังกล่าวยังมีจุดอ่อน คือ โทษของผู้จำหน่ายสุราโดยไม่มีใบอนุญาตมีโทษปรับเพียง 500 บาท ทำให้เมื่อตรวจจับร้านค้าที่ทำผิดกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ซ้ำซากจนถอนใบอนุญาตแล้ว ร้านค้าก็ยังคงจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ต่อไป เพราะกำไรจากการขายมีมากกว่าโทษที่ได้รับ ผู้ประกอบการร้านค้าจึงไม่กลัว ทำให้มีการฝ่าฝืนกฎหมายกันอยู่อย่างต่อเนื่องส่งผลให้คนไทยสามารถเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้ง่ายมาก (Thammarangsee, 2013; Deoghan, 2015) อย่างไรก็ตาม องค์การอนามัยโลกเสนอว่าการควบคุมระบบใบอนุญาตขายสุราเป็นมาตรการที่คุ้มค่าสูงสุด (Best Buys) โดยรัฐบาลควรควบคุมร้านขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในด้านจำนวนวันและชั่วโมงที่อนุญาตให้จำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งวิธีการดังกล่าวประสบความสำเร็จทั้งในประเทศฝรั่งเศสและอังกฤษ (Vichitkunakorn, 2016c) ดังนั้น หากประเทศไทยสามารถควบคุมการเข้าถึงสุราผ่านร้านค้าที่จัดจำหน่ายได้ ก็จะสามารถลดการบริโภคอันจะส่งผลถึงการเกิดความรุนแรงต่าง ๆ ได้

เมื่อพิจารณาลักษณะการก่อความรุนแรงต่อผู้อื่นของผู้ดื่มสุราที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ซึ่งเข้าข่ายความผิดในหลายมาตรา ตาม พ.ร.บ. ให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 สอดคล้องกับแนวคิดของ Snowden (2015) ที่ว่าการดื่มสุราส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ดื่มสุรา กล่าวคือทำให้ผู้ดื่มมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น ขาดการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ นำไปสู่การใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rehm et al. (2003) ว่าการดื่มสุราทำให้เกิดผลกระทบทางสังคมแบบเฉียบพลันคือการก่ออาชญากรรม นอกจากนี้มีผลการศึกษาของ Waleevong (2016) พบว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยหลักในการประกอบอาชญากรรมที่เกี่ยวกับความผิดต่อชีวิตและร่างกาย เช่น คดีฆ่า ทำร้ายร่างกาย ข่มขืน ลักทรัพย์ ปล้น และค้ายาเสพติด โดยร้อยละ 87.6 ของผู้ต้องขังที่ต้องโทษในคดีความผิดต่อชีวิตและร่างกายล้วนเกี่ยวข้องกับการดื่มสุราก่อนถูกจับกุม และมากว่าร้อยละ 50 ของผู้ต้องขังวัยรุ่นก่ออาชญากรรมภายหลัง

การดื่มสุราภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยมีการใช้อาวุธ คือ มีด ดาบ ของมีคม และปืนร่วมด้วย จึงทำให้ผู้เสียหายส่วนใหญ่เสียชีวิตหรือบาดเจ็บสาหัส

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนลดการดื่มสุราที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรง ดังนี้

1. กำหนดมาตรการลดความรุนแรงของปัญหา และผู้ได้รับผลกระทบจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างความตระหนักต่อสังคมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดื่ม และกำหนดวิธีการจัดพื้นที่เข้มแข็งเพื่อสามารถจัดการกับปัญหาการดื่มสุราทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และครอบครัว รวมทั้งสร้างชุมชนต้นแบบที่สามารถจัดการกับปัญหาการดื่มสุราเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอื่น

2. ควบคุมการเข้าถึงสุราทางกายภาพ ด้วยการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมถึงทบทวนและปรับเพิ่มบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้มีความแรงพอที่จะทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิดกฎหมาย เช่น เพิ่มบทลงโทษ และการยึดของกลางในกรณีขายโดยไม่มีใบอนุญาตเพื่อให้ร้านค้าปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อลดโอกาสการเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของคนไทย

3. ส่งเสริมหน่วยงานระดับท้องถิ่นหรืออาสาสมัครในชุมชนให้มีส่วนร่วมกับกรมสรรพสามิตในการออกใบอนุญาตและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และเสนอให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการออกใบอนุญาต/ มีกระบวนการชุมชน หรือการทำประชามติก่อนออกใบอนุญาตขายสุราในชุมชน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจตราร้านค้าที่จำหน่ายสุราว่าปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่เพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำผิดกฎหมายของร้านค้า

4. จัดอบรมพัฒนาทักษะการควบคุมตัวเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์จำเป็นต้องดื่มสุรา โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมคัดกรองผู้ที่ดื่มสุราแล้วมีความเสี่ยงต่อการก่อความรุนแรงเข้ารับการอบรมหรือสร้างกิจกรรมกระตุ้นการดื่มที่ปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น หากพบผู้ดื่มแบบมีปัญหาและมีความเสี่ยงในชุมชนควรมีระบบส่งต่อบำบัดรักษาเพื่อเลิกสุรา พร้อมประชาสัมพันธ์ช่องทางสำหรับประชาชนในการแจ้งเหตุพฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งจัดกิจกรรมสื่อสารโทษของการดื่มสุราอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อมวลชนหลากหลายประเภท เพื่อกระตุ้นเตือนให้คนในสังคมตระหนักถึงพิษภัยของสุรา

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาสุรา อาทิ ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา สำนักงานสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ

การแก้ไขปัญหาผู้ที่ดื่มสุราแล้วก่อปัญหาทางสังคม เช่น การสร้างความรุนแรงต่อบุคคลในครอบครัว การมีพฤติกรรมก้าวร้าว ให้ประชาชนทั่วไปสามารถขอคำปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง

6. การตรวจตราพฤติกรรมนักดื่มในบริเวณพื้นที่เสี่ยง เช่น สถานบันเทิง บริเวณที่มีความหนาแน่นของร้านจำหน่ายสุรา บริเวณชุมชนเขตที่พักอาศัย โดยเพิ่มความเข้มงวดตรวจตราการดื่มในกลุ่มผู้ชายที่อยู่ในวัยแรงงานซึ่งมักก่อเหตุความรุนแรงหลังการดื่ม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ใช้หนังสือพิมพ์รายวันเพียง 2 ฉบับ ได้แก่ มติชนรายวัน และข่าวสด ซึ่งเป็นหนังสือพิมพ์ที่อยู่ภายใต้สำนักพิมพ์เดียวกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิเคราะห์ข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์รายวันที่นำเสนอข่าวในสังคมไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น

สรุป

ผลการวิจัยสะท้อนว่าการดื่มสุรานำไปสู่การก่อเหตุการณ์ความรุนแรง ทั้งนี้ผู้ดื่มสุราและผู้ได้รับความรุนแรงส่วนมากเป็นผู้ชาย และอยู่ในวัยแรงงาน ช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงมักเกิดในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ มีความชุกการเกิดเหตุหลังเที่ยงคืน ลักษณะความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบทั้งต่อผู้อื่นและต่อตนเอง โดยการสร้างความรุนแรงต่อผู้อื่นนั้นเข้าข่ายความผิดในหลายมาตรา ตาม พ.ร.บ. ให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มีทั้งความรุนแรงเกี่ยวกับเพศ ความรุนแรงต่อชีวิต การทำร้ายผู้อื่น ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ความผิดเกี่ยวกับศาสนา รวมถึงเหตุลหุโทษ ซึ่งในบรรดาความผิดเหล่านี้มีการทำร้ายร่างกายผู้อื่นถึงอันตรายสาหัสสูงสุด ส่วนการเกิดเหตุความรุนแรงต่อตนเองของผู้ดื่มสุราส่วนใหญ่เกิดจากความประมาททำให้ตนเองเสียชีวิต ดังนั้น ควรมีการเข้มงวดกับการเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการควบคุมตัวเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์จำเป็นต้องดื่มสุราเพื่อป้องกันความรุนแรงที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการดื่มสุรา

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ความรุนแรงและผลกระทบจากการดื่มสุรา: ประมวลข่าวในรอบ 10 ปี” ซึ่งได้รับทุนงานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์วิจัยปัญหาสุราและสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

Babbie, E. (2011). **The basics of social research** (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Cherpitel, C. J., Ye, Y., Bond, J., Borges, G., Monteiro, M., Chou, P. & Hao, W. (2015). Alcohol attributable fraction for injury morbidity from the dose-response relationship of acute alcohol consumption: Emergency department data from 18 countries. **Addiction**, 110, 1724–1732. DOI:10.1111/add.13031.

Deoghan, T. (2015). Measures to control the selling by entrepreneurs in the area around Srisaket Rajabhat University. **Journal of the Office of Disease Prevention and Control 7, 13** (3), 9-18.

Department of Disease Control. (2016). **Annual report B.E. 2556: The Office of Alcohol Control Committee**. Retrieved 1 May, 2016 from http://www.thaiantialcohol.com/uploads/files/content/download/52cf5f5c8ac74.pdf

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods, 39**, 175-191.

Gebara, C. F., Ferri, C. P., Lourenço, L. M., Vieira, M., Bhona, F. M. & Noto, A. R. (2015). Patterns of domestic violence and alcohol consumption among women and the effectiveness of a brief intervention in a household setting: a protocol study. **BMC Women's Health, 15** (78). DOI: 10.1186/s12905-015-0236-8.

Goeij, M. C. M. de, Veldhuizen, E. M., Buster, M. C. A. & Kunst, A. E. (2015). The impact of extended closing times of alcohol outlets on alcohol-related injuries in the nightlife areas of Amsterdam: A controlled before-and-after evaluation. **Addiction, 110**, 955–964. DOI:10.1111/add.12886.

Laeheem, K. (2016). Factors affecting domestic violence risk behaviors among Thai Muslim married couples in Satun province. **Kasetsart Journal of Social Sciences, 37** (3), 182-189.

Lekfuangfu, N., Tharnpanich, K., Tacharoen, S., Wongwaisiriwatand N., Witvorapong. (2016). **"Facts about Alcohol": Status Report on Alcoholic Beverages in Thailand B.E.2558.** Bangkok: Duen Tula Publishing House.

Leute, P. J., Moos, R. N., Osterhoff, G., Volbracht, J., Simmen, H. P. & Ciritsis, B. D. (2015). Young adults with mild traumatic brain injury-the influence of alcohol consumption-a retrospective analysis. **European Journal of Trauma and Emergency Surgery, 41** (3), 299-305. DOI: 10.1007/s00068-014-0429-0.

Lewis, D. (2015). Alcohol use and unintended sexual consequences among women attending an urban sexually transmitted infections clinic. **Women's Health Issues, 25** (5), 450–457. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.whi.2015.04.009.

Meenakanit, T. (2012). **Criminal Code for Reference** (29th ed.). Bangkok: Vinyuchon.

National Statistical Office. (2015). **Key Findings of Smoking and Alcoholic Drinking Behavior B.E.2014.** Retrieved 11 May, 2017, from http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/smokePocket57.pdf

NIDA poll. (2015, August 17th). "Alcohol" causes domestic violence. **Dailynews.** Retrieved 10 June, 2016, from http://www.dailynews.co.th/politics/342190.

Otwombe, K. N., Dietrich, J., Sikkema, K. J., Coetzee, J., Hopkins, K. L., Laher, F. & Gray, G. E. (2015). Exposure to and experiences of violence among adolescents in lower socio-economic groups in Johannesburg, South Africa. **BMC Public Health, 15** (450). DOI: 10.1186/s12889-015-1780-8.

Plowright, D. (2011). **Using mixed method: Framework for an integrated methodology.** Chennai: SAGE.

Rehm, J., Room, R., Graham, K., Monteiro, M., Gmel, G. & Sempos, C. T. (2003). The relationship of average volume of alcohol consumption and patterns of drinking to burden of disease: an overview. **Addiction, 98** (9), 1209-1228. DOI:10.1046/j.1360-0443.2003.00467.x.

Rich, E. P., Nkosi, S., & Morojele, N. K. (2015). Masculinities, alcohol consumption, and sexual risk behavior among male tavern attendees: A qualitative study in north west province, South Africa. **Psychology of Men & Masculinity,16** (4), 382-392. DOI: 10.1037/a0038871.

Rooney, M. & Limaye, R. J. (2015). A qualitative inquiry of Malawian radio listeners' attitudes and perceived outcomes of alcohol use using a mobile data collection platform. **Drug and Alcohol Review, 34** (5), 477-482. DOI: 10.1111/dar.12254.

Rotheram-Borus, M. J., Tomlinson, M., Roux, I. L. & Stein, J. A. (2015). Alcohol use, partner violence, and depression: A cluster randomized controlled trial among urban South African mothers over 3 years. **American Journal of Preventive Medicine, 49** (5), 715–725.

Sacco, P., Bright, C. L., Jun, H. J. & Stapleton, L. M. (2015). Developmental relations between alcohol and aggressive behavior among adolescents: neighborhood and sociode mographic correlates. **International Journal of Mental Health and Addiction, 13** (5), 603-617. DOI: 10.1007/s11469-015-9546-1.

Shaw, C. R., & Mckay, H. D. (1942). **Juvenile Delinquency and Urban Areas.** Chicago: The University of Chicago Press.

Singh, V., Epstein-Ngo, Q., Cunningham, R. M., Stoddard, S. A., Chermack, S. T. & Walton, M. A. (2015). Physical dating violence among adolescents and young adults with alcohol misuse. **Drug and Alcohol Dependence, 153,** 364–368 DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2015.05.003.

Siriyuvasak, U. (2004). **Mass communication media, culture and society.** Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Snowden, A. J. (2015). The role of alcohol in violence: The individual, small group, community and cultural level. **Review of European Studies, 7** (7), 394-406.

Sprunger, J. G., Eckhardt, C. I. & Parrott, D. J. (2015). Anger, roblematic alcohol use, and intimate partner violence victimisation and perpetration. **Criminal Behaviour and Mental Health, 25** (4), 273-286.

Su, S., Li, X., Lin, D., Zhang, C., Qiao, S. & Zhou, Y. (2015). Social context factors, refusal self-efficacy, and alcohol use among female sex workers in China. **Psychology Health & Medicine, 20** (8), 889-895. DOI: 10.1080/13548506.2014.966727.

Suradechakul, T. (2013). **Alcohol and violence.** Chiang Mai: Caring for alcohol use plan.

Teeraphan, P. (2016). Domestic violence on Songkhla lake basin area. **Parichart Journal, 29** (2), 155-168.

Thai Health Promotion Foundation. (2009). **Alcohol and Domestic Violence.** Retrieved 12 June, 2016, from file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrator/My%20Documents/Downloads/35-suraakabpayhaakhwaamrunaerngainkhrbkhraw.pdf

Thai Health Promotion Foundation. (2010). **Alcohol causes of violence.** Retrieved 15 June, 2016, from http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/16217.

Thammarangsee, T. (Ed.). (2013). **Alcohol consumption and impact situation in Thailand B.E. 2556.** Nonthaburi: Center for Alcohol Studies.

Vichitkunakorn, P. (2016a). Alcohol consumption trends according to indicators national alcohol policy strategy 2012-2021. In Sae-ngow, U., Vichitkunakorn, P. & Assanan gkornchai, S. (Eds.). **Facts and figures: Alcohol in Thailand** (pp.7-11). Songkhla: Center for Alcohol Studies.

Vichitkunakorn, P. (2016b). Alcohol consumption situation of Thai population at present. In Sae-ngow, U., Vichitkunakorn, P. & Assanangkornchai, S. (Eds.). **Facts and figures: Alcohol in Thailand** (pp.12-16). Songkhla: Center for Alcohol Studies.

Vichitkunakorn, P. (2016c). The current alcohol marketing. In Sae-ngow, U., Vichitkunakorn, P. & Assanangkornchai, S. (Eds.). **Facts and figures: Alcohol in Thailand** (pp.28-30). Songkhla: Center for Alcohol Studies.

Waleevong, O. (2016). **Alcoholism with crime, violence, peace and security of society.** Retrieved 15 April, 2017, from http://cas.or.th/wp-content/uploads/2016/05/alh_social_safety_20160512.pdf.

Witte, T. H., Kopkin, M. R. & Hollis, S. D. (2015). Is it dating violence or just "drunken behavior"? judgments of intimate partner violence when the perpetrator is under the influence of alcohol. **Substance Use & Misuse, 50** (11), 1421-1426.

World Health Organization. (2014). **Global status report on alcohol and health.** Geneva: Author.

_____. (2006). Intimate partner violence and alcohol. **Center for Public Health.** Retrieved 15 April, 2015, from http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/ world_report/factsheets/fs_intimate.pdf.

_____. (2009). Violence prevention: The evidence. **Preventing Violence by Reducing the Availability and Harmful Use of Alcohol** (p.18). Geneva: Author.

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

AUTHENTIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATTIONAL INSTITUTIONS' EFFECTIVENESS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

ขวัญฤดี อาภานันท์/ KWANRUDEE APANUN[1]
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN[2]
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 308 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมภายใน การประมวลผลที่สมดุล สัมพันธภาพที่โปร่งใส และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำ ด้านผลลัพธ์ ด้านบรรยากาศ ด้านการตัดสินใจ และด้านทรัพยากร

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การประมวลผลที่สมดุล การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง คุณธรรมจริยธรรมภายใน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

[1] นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of authentic leadership of educational administrators; 2) identify the level of educational institutions' effectiveness; and 3) analyze the authentic leadership affecting educational institutions' effectiveness. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by province, was 308 government teachers of educational institutions under Secondary Educational Service Area Office 9. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the authentic leadership was at a high level. These aspects were internalized moral perspective, balanced processing, relational transparency, and self-awareness.

2. Overall and in specific aspects, the educational institutions' effectiveness was at a high level. These aspects were curriculum, leadership, outcome, atmosphere, decision, and resources.

3. The authentic leadership of educational administrators in the aspects of balanced processing, self-awareness, and internalized moral perspective together predicted the educational institutions' effectiveness at the percentage of 80.30 with statistical significance at .01.

Keywords: authentic leadership, educational institution's effectiveness, secondary education

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการก้าวเข้าสู่การแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน อันก่อให้เกิดความท้าทายรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม สิ่งแรกที่ต้องรีบดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว คือ การสร้าง และพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีทักษะชีวิตพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะชีวิตและคุณธรรมจริยธรรม คือการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการสร้างและพัฒนาคน เพื่อวางรากฐานอนาคตของประเทศไทย ปัญหาที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ

อยู่ในขณะนี้ก็คือ การศึกษาของไทยตกต่ำ อันมีสาเหตุมาจากกระบวนการผลิตครูผู้สอนด้อยคุณภาพ การกำกับติดตามในระดับล่างที่ไร้ประสิทธิภาพ การยุบหรือรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ไร้ผล ครูขาดคุณภาพในการสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ หลักสูตรที่ล้าหลังไม่สอดคล้องความต้องการของประเทศ และผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณภาพ และไม่เป็นมืออาชีพ (ณรงค์ ขุ้มทอง, 2558: ออนไลน์) ปัญหาเหล่านี้นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มีบทบัญญัติให้มีสภาปฏิรูปแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ รวม 11 ด้าน และ “การศึกษา” เป็นด้านหนึ่งที่ต้องดำเนินการให้มีการปฏิรูปเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว

การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาสิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2554: 14) ผู้บริหารที่มีคุณภาพจะสามารถบริหารจัดการ และชักจูง กระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ตามยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นำพาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จได้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารที่มีคุณภาพจึงหมายถึง การมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบสูงสุดเพื่อการทำหน้าที่ของสถานศึกษา และเป็นตัวเชื่อมระหว่างนักเรียนกับครู ระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร และเป็นผู้นำนโยบายของฝ่ายบริหารออกใช้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญของสถานศึกษา ที่ต้องรับผิดชอบต่อการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในสถานศึกษา และรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับวินัยของนักเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน และรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการสอนทั้งหมด (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 188) ในการศึกษาด้านภาวะผู้นำ นักวิชาการให้ความสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยระยะแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (trait) ต่อมาเป็นการศึกษาด้านพฤติกรรมของผู้นำ (behavior) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนตามลำดับ ในปัจจุบันนักวิชาการบางกลุ่มสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งหมายถึงผู้นำที่มีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนชัดเจน มีบทบาทการนำองค์การที่บ่งถึงคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นค่านิยมที่ตนยึดถืออย่างคงเส้นคงวา และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตัว เป็นแบบอย่าง มีความตระหนักรู้ในตนเอง

มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมที่รับรู้ภายในตน รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง และสามารถแปลงค่านิยมและความเชื่อนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (สุชาดา สายทิ, 2556: 46)

การจัดการศึกษาเปรียบได้กับการวางรากฐานของประเทศ เพื่อการก้าวเข้าสู่การแข่งขันในอนาคต ปัญหาด้านการศึกษาจึงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ การจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จสามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษามีการบริหารที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม (วีรพงษ์ ไชยหงษ์, 2558: ออนไลน์) ผู้บริหารจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา ยิ่งยงเมธี (2550: 86) ผลศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการ ทั้งการวางแผนงาน การดำเนินงาน และประเมินผลของงาน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ งานวิจัยส่วนใหญ่พิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการทางการศึกษามีความคิดสอดคล้องกันว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร กระบวนการบริหาร ครู และกระบวนการเรียนการสอน (สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร, 2556: บทคัดย่อ) นอกจากนี้ ยังพบว่าประสิทธิผลขององค์การยังเป็นข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหาร ดังนั้น องค์การจะประสบความสำเร็จอยู่รอดและมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด (อลิษา สุคุณพันธ์, 2555: 45) จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยเปรียบเทียบจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กับระดับประเทศ ปีการศึกษา 2555-2557 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าระดับประเทศ 7 รายวิชา ยกเว้น รายวิชาภาษาอังกฤษที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปีการศึกษา และพบว่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าระดับประเทศ 7 รายวิชา ยกเว้น รายวิชาภาษาอังกฤษที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปีการศึกษา และในปีการศึกษา 2555 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ

2 รายวิชา คือ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2558 ก: 17) จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น สำหรับในด้านการบริหารจัดการพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาร้อยละ 47.54 ที่มีแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาจัดการเรียนการสอน ดำเนินการจริงตามกรอบ และปฏิทินที่กำหนด มีการประเมินสรุปผลและรายงานผลการนิเทศในทุกภาคเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2558 ข: 2) อาจกล่าวได้ว่า ถ้าการจัดการศึกษาดี มีคุณภาพ ย่อมทำให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่การแข่งขัน ทั้งนี้ผลการสำรวจของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ (IMD 2015) ได้จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยพบว่า ตัวชี้วัดย่อยด้านโครงสร้างพื้นฐานประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด ปี 2557 อยู่ที่อันดับ 48 จาก 61 ประเทศ และเป็นอันดับ 3 ในอาเซียนรองจากสิงคโปร์ และมาเลเซีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 5) สภาวะแวดล้อมภายนอกขององค์กร ณ ปัจจุบัน กำลังอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกว่า “VUCA World” คือมีความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) ความกำกวม (ambiguity) สูงเพราะฉะนั้นผู้นำที่จะนำพาทีมงานให้มุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะของความเป็นผู้นำที่ไม่ใช่เพียงแค่มีแต่ความเก่งแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความดีประกอบด้วย และเป็นผู้นำที่ครองใจทีมงานให้ได้ ผู้นำประเภทนี้จะมีภาวะผู้นำที่เรียกว่า Authentic Leadership เป็นภาวะผู้นำที่แสดงออก สื่อความหมาย ถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง ตั้งแต่แนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมที่แสดงออก จึงจะสามารถครองใจคนได้ เมื่อผู้นำที่เป็นของแท้สามารถครองใจ สร้างความศรัทธาต่อทีมงานได้ ไม่ต้องห่วงเรื่องการทำงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะยากเย็นแสนเข็ญแค่ไหนก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2558: ออนไลน์) การบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนในการสร้างบรรยากาศ การทำงานในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ และความยึดมั่นผูกพันของครูมากกว่าการเน้นวิชาการโดยตรง (ธีรภัทร กุโลภาส, 2556: 125) ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อนำมาซึ่งการปรับปรุง และพัฒนาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008: 95) ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง 2) สัมพันธภาพที่โปร่งใส 3) คุณธรรมจริยธรรมภายใน และ 4) การประมวลผลที่สมดุล

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษาแนวคิดของ Caldwell & Spinks (1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555: 174-176) ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านบรรยากาศ และ 6) ด้านผลลัพธ์

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง
2) สัมพันธภาพที่โปร่งใส
3) คุณธรรมจริยธรรมภายใน
4) การประมวลผลที่สมดุล

⇨

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1) ด้านหลักสูตร
2) ด้านการตัดสินใจ
3) ด้านทรัพยากร
4) ด้านภาวะผู้นำ
5) ด้านบรรยากาศ
6) ด้านผลลัพธ์

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง สัมพันธภาพที่โปร่งใส คุณธรรมจริยธรรมภายใน และการประมวลผลที่สมดุลเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีการใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงาน และเป้าหมาย มีการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง และสามารถแปลงค่านิยม และความเชื่อนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีวินัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้จักตนเอง การประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจจุดดี จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของตนเอง และเข้าใจผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น รับฟังความเห็นด้านลบต่อตนเองได้ ควบคุมพฤติกรรมจากอารมณ์ต่าง ๆ ได้

1.2 สัมพันธภาพที่โปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานร่วมกันอย่างเปิดเผยถึงความคิดที่แท้จริงของตนมีการคิด การพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้

1.3 คุณธรรม จริยธรรมภายใน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงค่านิยมของตน และคุณธรรมที่ตนมีในการบริหารงาน ใช้หลักศีลธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ และประพฤติปฏิบัติ

1.4 การประมวลผลที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับฟังมุมมองของบุคคลที่เกี่ยวข้องและคิดวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดก่อนการตัดสิน และตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีผลการดำเนินงานทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

2.1 ด้านหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร มีการวางแผน และการบริหารจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่วางไว้ การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียนเกิดความรู้ตามหลักสูตร มีทักษะ ทัศนคติที่ดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างถูกต้อง มีความสุข

2.2 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ครู และชุมชน มีส่วนร่วมในการคิด ปฏิบัติ ตัดสินใจดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนางานของสถานศึกษา การตัดสินใจเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ และทำให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน

2.3 ด้านทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาทุกประเภทที่มีในท้องถิ่น และต่างท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการดำเนินงานหลายรูปแบบเพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน เวลา ภูมิปัญญาในชุมชนและองค์กรทุกอย่างของสังคม

2.4 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารการจัดองค์การ วางแผนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา เป็นตัวแทนของกลุ่มในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก และเป็นผู้จูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

2.5 ด้านบรรยากาศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาของตน และหาวิธีปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในองค์การ ผู้บริหารส่งเสริมการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การมีขวัญกำลังใจสูง การมีโอกาสในการทำงาน การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ

2.6 ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้บุคลากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,387 คน แบ่งเป็นจำนวนประชากรในจังหวัดนครปฐมทั้งหมด 1,773 คน และจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งหมด 1,614 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2558 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2557: 124) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายตามจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นครปฐม	1,773	181
สุพรรณบุรี	1,614	165
รวม	**3,387**	**346**

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 ข้อ และข้อกระทงคำถามประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยคุณธรรมจริยธรรมภายใน อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ การประมวลผลที่สมดุล ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.70) สัมพันธภาพที่โปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.68) และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ($\bar{X}$ =3.89, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 308)

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง	3.89	0.72	มาก	4
2.	สัมพันธภาพที่โปร่งใส	4.01	0.68	มาก	3
3.	คุณธรรมจริยธรรมภายใน	4.09	0.69	มาก	1
4.	การประมวลผลที่สมดุล	4.09	0.70	มาก	2
	รวม	**4.02**	**0.63**	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.03, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านหลักสูตร และด้านภาวะผู้นำอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.70) ด้านบรรยากาศ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.73) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.71) และด้านทรัพยากร ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 308)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านหลักสูตร	4.09	0.64	มาก	1
2.	ด้านการตัดสินใจ	3.98	0.71	มาก	5
3.	ด้านทรัพยากร	3.90	0.69	มาก	6
4.	ด้านภาวะผู้นำ	4.09	0.64	มาก	1
5.	ด้านบรรยากาศ	4.05	0.73	มาก	4
6.	ด้านผลลัพธ์	4.06	0.70	มาก	3
	รวม	**4.03**	**0.63**	**มาก**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประกอบด้วย การประมวลผลที่สมดุล (X_4) การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง (X_1) และคุณธรรมจริยธรรมภายใน (X_3) เป็น ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอภิปรายความผันแปรของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.803 ซึ่งแสดงว่าการประมวลผลที่สมดุล ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณธรรมจริยธรรมภายในส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.30 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.53 + 0.44\ (X_4) + 0.23\ (X_1) + 0.20\ (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.49\ (Z_4) + 0.26\ (Z_1) + 0.21\ (Z_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 308)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	97.88	32.63	413.67**	.00
Residual	304	23.97	0.08		
Total	307	121.86			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE.b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.53		0.10	5.20**	.00
การประมวลผลที่สมดุล (X_4)	0.44	0.49	0.04	10.41**	.00
การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง (X_1)	0.23	0.26	0.04	6.35**	.00
คุณธรรมจริยธรรมภายใน (X_3)	0.20	0.21	0.04	4.59**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.896 R^2 = 0.803 SEE. = 0.280

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยคุณธรรมจริยธรรมภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประมวลผลที่สมดุล สัมพันธภาพที่โปร่งใส และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งยังจะได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างเข้มเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีคุณธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและ

บางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร กุโลภาส (2556: 125) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนในการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ที่เอื้อต่อการพัฒนาการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูมากกว่าการเน้นวิชาการโดยตรง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับฟังมุมมองของบุคคลที่เกี่ยวข้องและคิดวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดก่อนการตัดสิน และตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ย่อมเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านหลักสูตรและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ ด้านบรรยากาศ ด้านการตัดสินใจ และด้านทรัพยากร ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคล การบริหารงานสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้คนในสังคมมีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งในหมวดที่ 8 ว่าด้วย ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา มาตรา 62 จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวทางจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กำหนดจุดเน้นเพื่อใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ครูสามารถส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก้ปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกษมาพร ทองเอื้อ (2555: 112) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน (2556: 118) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา สวนกุหลาบ (2558: 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางในการมุ่งไปสู่การยกระดับประสิทธิผล และเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม ก่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลที่มุ่งหมายร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประมวลผลที่สมดุล ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณธรรมจริยธรรมภายใน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การประมวลผลที่สมดุล การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณธรรมจริยธรรมภายใน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.30 ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งการขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่แล้ว และเป็นผู้มีมาตรฐานความรู้ด้านหลักการและกระบวนการบริหารการศึกษา มีคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรองประสบการณ์วิชาชีพประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้นปีงบประมาณ 2559 ในจุดเน้นที่ 6 ส่งเสริมคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสถานศึกษาดำเนินการบริหารบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริม สนับสนุน

พัฒนา มอบหมายงานตามความสามารถความถนัดของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงคือความเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีการใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงาน และเป้าหมาย มีการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใส ยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต และมีวินัยในการทำงานย่อมสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา ยิ่งยงเมธี (2550: 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ได้แก่ ความมีบารมี การดลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน สอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553: 100-101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านการสื่อสารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปได้ว่าหัวใจของการเป็นผู้นำคือความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ความน่าเชื่อถือเกิดจากผู้บริหารแสดงว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตัดสินใจที่รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และมีพฤติกรรมการบริหารงานที่แสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือย่อมทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง โดยการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในด้านรับรู้และยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นที่เป็นด้านลบของตนเองได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสัมพันธภาพที่โปร่งใส โดยการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์วิกฤต และเป็นผู้ที่แสดงการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูดของตนเอง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านทรัพยากร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหา และพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษา เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถจัดหา และรวบรวมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในท้องถิ่น และต่างท้องถิ่น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจูงใจให้บุคลากร ครู และชุมชนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีการบริหารงานที่ตรงตามความต้องการของ บุคลากร ครู และชุมชน

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมภายใน ด้านตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และด้านการประมวลผลที่สมดุล ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประมวลผลที่สมดุล การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณธรรมจริยธรรมภายใน เป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การประมวลผลที่สมดุล ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณธรรมจริยธรรมภายใน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 80.30

เอกสารอ้างอิง

กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

งามตา ธานีวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). **การตัดสินใจของผู้บริหารกบการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณรงค์ ขุ้มทอง. (2558). **ยัง...ยังมีอีกปัญหาการศึกษาไทยที่ไม่ได้แก้ โดย ณรงค์ ขุ้มทอง**. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2558, จาก http://www.matichon.co.th/news_detail

ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). **ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. (เล่ม 116) ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม)

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). **ราชกิจจานุเบกษา**. (เล่ม 121) ตอนพิเศษ 79 ก (23 ธันวาคม)

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วีรพงษ์ไชยหงษ์. (2558). **ประสิทธิผลโรงเรียน**. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2558, จาก http://www.weerapong

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, (2558). Authentic Leader **ผู้นำของแท้**. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2559, จาก http://www.ftpi.or.th/2015/3369

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2558 ก). **9 จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีงบประมาณ 2559**. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.

_____. (2558 ข). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559**. สุพรรณบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558, มิถุนายน). IMD 2015 จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย. **มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา**, 2 (1), 5.

สุชาดา สายทิ. (2556). **อิทธิพลของเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผาสุกและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษา. ใน **บทความวิจัยในการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4** (10 พฤษภาคม หน้า 338-339). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

อลิษา สุคุณพันธ์. (2555). **การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุษา ยิ่งยงเมธี. (2550). **ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. & Peterson, S. (2008). **Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure.** Lincoln: University of Nebraska-Lincoln.

ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

STRESS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ดารารัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์/ DARARAT SRIROTSIN[1]
โยธิน ศรีโสภา/ YOTHIN SRISOPA[2]
ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดโรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ได้มาด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบวัดความเครียดของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และประเด็นในการสัมภาษณ์สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. ข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ควรส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดการที่ดีในสถานศึกษา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ควรลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ยึดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ควรหากิจกรรมทำเมื่อเกิดความเครียด อาทิ การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

คำสำคัญ: ความเครียด ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of stress of school administrators; 2) compare the level of stress of school administrators as classified by personal factors and school sizes; and 3) compile suggestions to reduce stress of school administrators. The research sample was 144 school administrators under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school sizes, and 9 school administrators derived by purposive sampling. The research instruments were Suanprung Stress Test questionnaire developed by the Mental Health Department, Ministry of Public Health and an interview form constructed by the researcher.Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and pair difference test by Scheffe and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall, the level of school administrators' stress was at a high level.

2. The school administrators as classified by school sizes had different stress levels with statistical significance at .05. Particularly, those who worked in small school experienced higher stress levels than that of the large schools. While, there was no difference among those as classified by gender, age, educational level, work experience and academic position.

3. The suggestions to reduce stress for administrators were as follows: promoting and supporting a proper management system in schools; organizing projects for relaxation; lessening work overlap to facilitate work implementation; adhering to student affairs work; and participating in recreational activities such as doing exercises or engaging in volunteering activities to help others.

Keywords: stress, school administrator, primary education

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานของบุคคลในทุกประเภทของการประกอบอาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการเตรียมคนให้พร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ วางแผนพัฒนาการศึกษาอย่างเหมาะสม รวมทั้งตรวจสอบทบทวน ปรับปรุง แก้ไข และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ (สุวัฒน์ ศรีวัฒนพงศ์, 2553: 1) บุคคลสำคัญที่ขาดมิได้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะนำพานโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ รัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 18-19)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีภาระงานมากขึ้น จากการที่ผู้บริหารมีภาระหน้าที่มากมาย การทำงานของผู้บริหารมักเกิดอาการเครียดควบคู่ไปด้วยเสมอ (เมตต์ เมตการุณ์จิตต์, 2553: 56)

ความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจเผชิญกับสถานการณ์อันเนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางการทำงานที่หนักหรือเกินความสามารถที่จะแก้ไข มีผลทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความกังวล เกิดความเหนื่อยล้า ท้อแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ความเครียดมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เมื่อบุคคลมีความเครียดจะแสดงอาการทางจิตใจและร่างกาย อาทิ ความกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด เป็นต้น (ผาติคมน์ เกลี้ยงรส, 2552: 1) ซึ่งสอดคล้องกับฉัตรนภา รักพงษ์ (2551: 1) ที่กล่าวว่าความเครียดเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น สิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี

การแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะภาครัฐเนื่องจากส่วนใหญ่รายได้น้อยไม่พอกับรายจ่ายทำให้เศรษฐกิจฝืดเคือง ปัจจุบันสังคมไทยมีผู้ประสบปัญหาความเครียดสูง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความเครียดสูง คนที่มีความเครียดมากจะขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ขาดความรอบคอบในการทำงาน และมักทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ ผลัดวันประกันพรุ่ง ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด ขาดสมาธิในการทำงานเบื่องาน เบื่อหน่าย ขาดงานบ่อย หมดสมรรถภาพในการทำงาน และส่งผลให้ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างไม่ดีสอดคล้องกับผาติคมน์ เกลี้ยงรส (2552: 61) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า สาเหตุของความเครียดที่มีมาก คือ ภาวะความเครียดด้านจิตใจ ภาวะความเครียดด้านสภาพแวดล้อม ภาวะความเครียดด้านร่างกาย และภาวะความเครียดด้านสังคมตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา ลิธรรมมา (2554: 77-78) เรื่องระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความเครียดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับภาวะความเครียดด้านตัวงานในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับภาวะความเครียดแตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับภาวะความเครียดในด้านตัวงานด้านความสนใจในการทำงาน มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ตัวงาน โดยผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีระดับภาวะความเครียดในด้านตัวงานมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

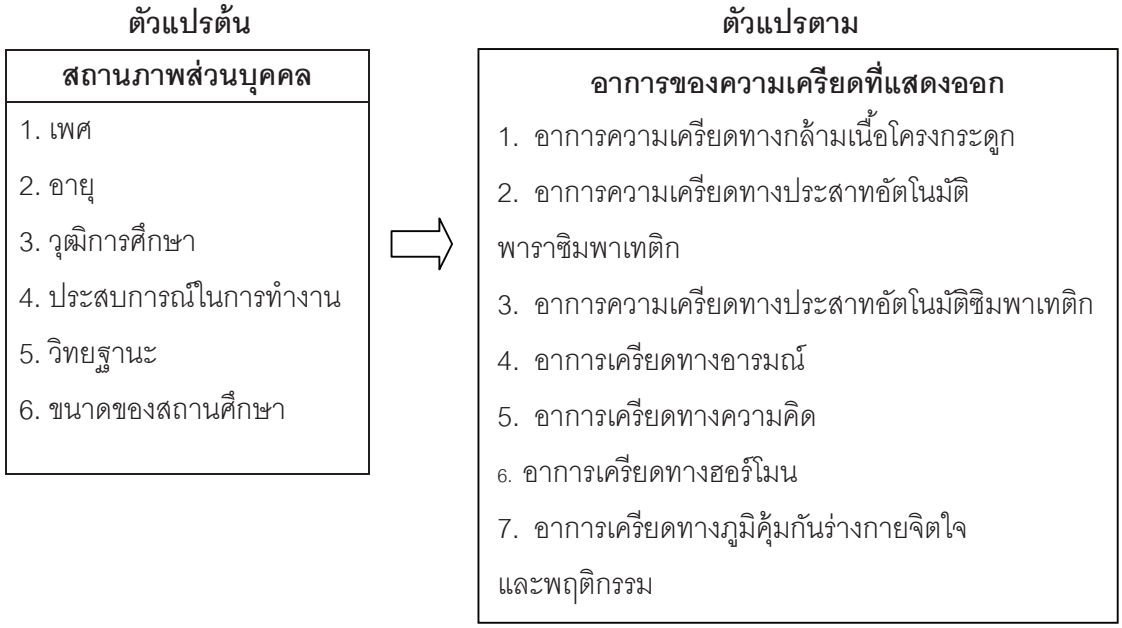
นอกจากนั้นจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้พบประสบการณ์จากหลายโรงเรียน อาทิ อาคารเรียนถูกไฟไหม้ ปัญหาด้านสุขภาพของตัวผู้บริหารเอง จำนวนของบุคลากรไม่เพียงพอกับงาน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมนอกสถานศึกษา และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเกิดความเครียดบ่อยครั้ง จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษานครปฐม ซึ่งมีพื้นที่การปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัว และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางป้องกันความเครียด และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุ ผลกระทบของความเครียด และแนวทางคลายเครียด เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และศักยภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเครียดผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุง SPST-104 (Suanprung Stress Test-104) (สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา, 2540: 107-108) มีจำนวน 33 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดความเครียดที่วัดอาการที่แสดงออก 7 อาการ ได้แก่ 1) อาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก 2) อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก 3) อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก 4) อาการเครียดทางอารมณ์ 5) อาการเครียดทางความคิด 6) อาการเครียดทางฮอร์โมน และ 7) อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจและพฤติกรรม นำมาเป็นตัวแปรตาม ด้านความเครียด เปรียบเทียบกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกที่รับรู้ได้ถึงอารมณ์ สภาพจิตใจ และการแสดงออกทางร่างกายของผู้บริหารที่บ่งบอกได้ว่า อึดอัด คับข้องใจ ไม่สบายตัว ไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ถ้าบุคคลนั้นควบคุมตัวเองไม่ได้ก็จะทำให้เกิดเสียภาวะสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ ความเครียดที่วัดอาการที่แสดงออกทางสรีระ 7 อาการ ได้แก่

1. อาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ กล้ามเนื้อตึงหรือปวด ปวดหัว ปวดหลัง นั่งนิ่งไม่ได้

2. อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง ท้องเสีย คลื่นไส้ จุกเสียด คอแห้ง ปากแห้ง

3. อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ เหงื่อออกมากที่ฝ่ามือ มือเย็นเท้าเย็น หัวใจเต้นเร็ว เจ็บหน้าอก ปวดศีรษะข้างเดียว

4. อาการเครียดทางอารมณ์ หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ รู้สึกวิตกกังวล คับข้องใจ โกรธหรือหงุดหงิด รู้สึกอับอาย จนหนทาง สิ้นหวัง รู้สึกเศร้า

5. อาการเครียดทางความคิด หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ ความจำไม่ดี สับสน รู้สึกว่าในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างออกมาในทางที่เลวร้าย หลับยาก ตั้งสมาธิยาก

6. อาการเครียดทางฮอร์โมน หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ ประจำเดือนมีปัญหา อุณหภูมิร่างกายเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนปกติ ผิวเป็นผื่นเป็นสิว รู้สึกเหนื่อยง่าย

7. อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดที่แสดงออกทางอาการ เป็นหวัดบ่อย เป็นโรคภูมิแพ้ รู้สึกไม่ค่อยสบายหรือป่วยเสมอเจ็บคอ เจ็บในปาก

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2557 จำแนกตามอำเภอในจังหวัดนครปฐม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 232 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2554: 124) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม ได้ผู้บริหาร จำนวน 144 คน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โรงเรียนละ 1 คน โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้วิจัยจึงสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงรวมทั้งสิ้น 9 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยชุดที่ 1

ขั้นที่ 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุง SPST-104 (สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา, 2540: 107-108) ซึ่งเป็นแบบวัดความเครียดของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยนายแพทย์สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ ได้สร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาใช้ จำนวน 33 ข้อ ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) และด้านความตรง (validity) แล้ว

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงอีกครั้งของแบบวัดความเครียดสวนปรุง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient) ของ Cronbach (1970: 161) กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยชุดที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์รายบุคคล ในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดมาหาค่าความถี่ จากนั้นคิดออกมาเป็นความถี่ของแบบสอบถาม และสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง นำประเด็นในการสัมภาษณ์มาแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์รายบุคคล โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ด้วยตนเอง จำนวน 144 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 141 ฉบับ จากสถานศึกษา 144 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.92 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารรายบุคคล ณ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ร้อยละ

2. ระดับความเครียดผู้บริหารใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศอายุของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ใช้การทดสอบค่าที

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

5. การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ผู้บริหารรายบุคคล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับความเครียดผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

(n = 141)

อาการของความเครียดที่แสดงออก 7 อาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. อาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก	3.81	0.65	มาก	7
2. อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก	4.17	0.67	มาก	3
3. อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก	4.33	0.70	มาก	2
4. อาการเครียดทางอารมณ์	3.87	0.79	มาก	6
5. อาการเครียดทางความคิด	3.99	0.66	มาก	5
6. อาการเครียดทางฮอร์โมน	4.35	0.56	มาก	1
7. อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจและพฤติกรรม	4.15	0.76	มาก	4
คะแนนรวมของอาการความเครียดทุกด้าน	**4.10**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาการเครียดทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาตามอาการพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอาการเครียดทางฮอร์โมนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยซึ่งสูงกว่าอาการด้านอื่น ๆ

แสดงว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอาการเครียด พบว่าผู้บริหารมีอาการเครียดในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ อาการเครียดทางฮอร์โมน รองลงมาคือ อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก ตามด้วยอาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม อาการเครียดทางความคิด อาการเครียดทางอารมณ์ และอาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูกตามลำดับ โดยอาการของความเครียดที่แสดงออก 7 อาการ มีระดับความเครียดดังนี้

ด้านอาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้านคือ นอนกัดฟัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปวดหลัง

ด้านอาการเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปัสสาวะมีปัญหา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง

ด้านอาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่สองด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มือเย็นเท้าเย็นและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปวดศีรษะข้างเดียว

ด้านอาการเครียดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกเศร้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกวิตกกังวล

ด้านอาการเครียดทางความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสี่ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่าในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างออกมาในทางเลวร้าย และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลับยาก

ด้านอาการเครียดทางฮอร์โมนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประจำเดือนมีปัญหา (เฉพาะเพศหญิง) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกเหนื่อยง่าย

ด้านอาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจ และพฤติกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกไม่ค่อยสบายหรือป่วยอยู่เสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาปรากฏดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

(n = 141)

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	107	4.10	0.51	0.31	0.91
หญิง	34	4.07	0.55		

จากตารางที่ 2 แสดงว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

(n = 141)

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ไม่เกิน 50 ปี	22	3.94	0.48	-1.50	0.28
อายุ 50 ปีขึ้นไป	119	4.12	0.53		

จากตารางที่ 3 แสดงว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุไม่เกิน 50 ปี มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม วุฒิการศึกษา

(n = 141)

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
วุฒิการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.242	0.12	0.44	0.64
	ภายในกลุ่ม	138	37.84	0.27		
	รวม	**140**	**38.08**			

จากตารางที่ 4 แสดงว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 141)

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
น้อยกว่า 10 ปี	7	3.93	0.34	-0.85	0.12
10 ปีขึ้นไป	134	4.10	0.53		

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ

(n = 141)

วิทยฐานะ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ผู้อำนวยการชำนาญการ	16	3.93	041	-1.33	0.18
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	125	4.12	0.53		

จากตารางที่ 6 แสดงว่าระดับความเครียดผู้ของบริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่ามีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

(n = 141)

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.12426	0.50601*
ขนาดกลาง	4.03	-0.12426	-	0.3817
ขนาดใหญ่	3.65	-0.50601*	-0.38175	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานวิทยฐานะแตกต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรลดความซ้ำซ้อนของเนื้องาน และจัดระบบงานให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 4 สายงาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานด้านการเงิน และงานบริหารทั่วไป	7	18.92
2. สร้างเป้าหมายในการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเพื่อเงินเดือนที่สูงขึ้น	1	2.70
3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโรงเรียนเพื่อการร่วมมือกันของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และงานวิชาการเพื่อช่วยเหลือผู้บริหารด้วยกัน	1	2.70
4. ควรมีการกระจายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบุคลากรจะได้ทำหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ	2	5.41
5. จัดเตรียมงานประกันคุณภาพการศึกษาตั้งแต่เนิ่น ๆ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานตามขนาดของสถานศึกษา	5	13.51
6. ควรมีการจัดระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	1	2.70
7. มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ เพื่อความรวดเร็ว และเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน	1	2.70
8. ปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิ สงบจิตใจ และควรจัดกิจกรรมนันทนาการในบรรดาผู้บริหารทุกระดับเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อลดภาวะความเครียด	11	29.73
9. ผู้บังคับบัญชาควรติดตาม ดูแลผู้บริหาร ห่วงใยต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้บริหารควรมีการประชุม พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของตนอยู่เสมอ	1	2.70
10. ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมทางวิชาการที่ส่งเสริมความสามารถทางการศึกษาโดยตรง ไม่ควรจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยเกินความจำเป็น และการทดสอบความสามารถของนักเรียนที่บางเรื่องก็สิ้นเปลืองงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามที่ควรจะเป็น	2	5.41
11. ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นขั้นเงินเดือน ตามความเป็นจริง ไม่ลำเอียง เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งในองค์กร	3	8.11
12. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการบริหารบุคลากรจะได้ไม่มีปัญหาขัดแย้ง	2	5.41

จากตารางที่ 8 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่เสนอแนะในแบบวัดความเครียดส่วนมาก ให้ปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิ สงบจิตใจ และควรจัดกิจกรรมนันทนาการในบรรดาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยลดภาวะความเครียดลงได้ รองลงมาคือควรลดความซ้ำซ้อนของเนื้องาน และจัดระบบงานให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 4 สายงาน นอกจากนี้ เห็นควรว่าคนที่จะเป็นผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นขั้นเงินเดือน ตามความเป็นจริง ไม่ลำเอียงเพื่อลดปัญหาการขัดแย้งในองค์กรจะช่วยลดความเครียดของผู้บริหารได้

อภิปรายผล

การวิจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ภาพรวมความเครียดอยู่ในระดับมากทุกอาการเครียด เมื่อพิจารณาตามอาการเครียดพบว่าผู้บริหารมีอาการเครียดในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ อาการเครียดทางฮอร์โมน รองลงมาคืออาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก ตามด้วยอาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจและพฤติกรรม อาการเครียดทางความคิด อาการเครียดทางอารมณ์ และอาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก ที่เป็นเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจากภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากทั้งภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และงานนโยบายที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมายตลอดจนสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา (2540: 10-13) ได้ศึกษาระดับความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่าอาการเครียดทางฮอร์โมนส่วนใหญ่ในผู้หญิงจะมีประจำเดือนมาไม่ปกติ อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติกคือหัวใจเต้นผิดปกติ มีความดันโลหิตสูง หรือปวดศีรษะข้างเดียว อาการมือเย็นเท้าเย็น อาการเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก เกิดจากปฏิกิริยาต่อการกระตุ้นทางร่างกาย ควบคุมการเต้นของหัวใจระบบย่อยอาหาร การขับถ่ายและเรื่องเพศ และอาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจ คือเป็นหวัดบ่อย เป็นโรคภูมิแพ้ ไม่ค่อยสบาย เจ็บคอ เจ็บในปาก ซึ่งอาการเครียดทั้ง 4 อาการเป็นอาการเครียดที่ผิดปกติทางร่างกาย และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Martin & Osborne (1989: 132-138) สภาวะที่ทำให้เกิดความเครียด แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ ความเครียดจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (environmental stressors) ความเครียดที่มีสาเหตุจาก

ปัญหาด้านสังคม (social stressors) ความเครียดที่มีปัญหาด้านจิตใจ (psychological stressors) และความเครียดที่มาจากสาเหตุปัญหาด้านร่างกาย (physical stressors) ซึ่งสอดคล้องกับผาติคมน์ เกลี้ยงรส (2552: 62) ที่ได้ศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาวะความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเป็นผู้นำในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งยังต้องเป็นผู้ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยงานทั้งหมดเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ถ้าหากว่าผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ก็จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาของชาติอย่างรุนแรงได้ โดยเฉพาะในปัจจุบันต้องการให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิรูปการศึกษา และการทำงานเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคนอย่างแท้จริง ต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมีการประเมินสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก จากสภาวะงานเหล่านี้อาจทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมาก ย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับเพศ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะและขนาดของสถานศึกษา

2.1 เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะดังนี้

จำแนกตามเพศ เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง ปรากฏว่ามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตามจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุดแสง หมื่นราม (2554: 84) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุลี เขต 2 พบว่าระดับความเครียดผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุของผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีช่วงอายุต่างกันปรากฏว่ามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่มีการดำเนินการไปตามกรอบนโยบายของกระทรวงไม่ว่าผู้บริหารจะมีอายุที่แตกต่างกันอย่างไร ก็ต้องดำเนินงานไปตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำรณ ทศสิริวัฒน์ (2546: 69-70)

ที่ได้ศึกษาภาวะความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะความเครียดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชาญชัย เสียงสังข์ (2547: 72) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารมีขอบข่ายและภารกิจงานพื้นฐานที่ต้องปฏิบัติตามตามกรอบนโยบาย ระเบียบ และกฎหมายฉบับเดียวกัน ซึ่งตรงกับผาติคมน์ เกลี้ยงรส (2552: 62) ที่ศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาวะความเครียดไม่แตกต่างกัน เพราะอายุและวุฒิการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันปรากฏว่ามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับชาญชัย เสียงสังข์ (2547: 72) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับนคร สุรวาทกุล (2548: 143-145) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบสถานภาพของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันปรากฏว่ามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ภาระงานที่เกิดจากประสบการณ์ในเวลาที่น้อยกว่า 10 ปี หรือมากกว่า 10 ปี สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดกันได้ เพราะสายงานที่ปฏิบัติเป็นสายงานเดียวกันจึงทำให้เกิดความเครียดในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับภารดี คำมา (2548: 139) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพส่วนตัวซึ่งได้แก่ ตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ เพราะตัวแปรเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับนคร สุรวาทกุล (2548: 144) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสถานภาพของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งใกล้เคียงกับฉัตรนถา รักพงษ์ (2551: 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าประสบการณ์ทำงานมีความเครียดไม่แตกต่างกันทั้งนี้ผู้บริหารในทุกช่วงวัยมีทักษะในการเข้าใจปัญหาแก้ปัญหาได้ดี การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต้องผ่านการอบรมผู้บริหารระดับสูงตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดทำให้ผู้บริหารได้รับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานตลอดจนได้รับทักษะที่จำเป็นเพิ่มพูนขึ้นทำให้อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสัญญา ลิธรรมมา (2554: 83-84) ได้ศึกษาระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ประสบการณ์ทำงาน อายุ มีภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามวิทยฐานะ เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันปรากฏว่ามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิทยฐานะ และมีการจัดการเกี่ยวกับวิทยฐานะระดับต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย เสียงสังข์ (2547: 72) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 12 ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์บริหาร และตำแหน่งวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวได้ว่าระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันปรากฏว่า ระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมาก ภาระงานที่มีมากน้อยแตกต่างกันมาก ถึงแม้ว่าจะมีกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ตามแต่จำนวนภาระงานนั้นแตกต่างกันไปตามจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ร่วมงาน การขาดแคลนบุคลากร หรือจำนวนบุคลากรที่มากเกินไปปัญหาที่มาพร้อมกับจำนวนคนที่เพิ่มมากขึ้น การจัดการงบประมาณหรือความสัมพันธ์กับชุมชนก็มีปัญหามากขึ้นตามลำดับมีผลทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับคูณศักดิ์ ศรีลำไพ (2549: 86) ที่ศึกษาความเครียดต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะความเครียดแตกต่างกัน สอดคล้องกับ

ผาติคมน์ เกลี้ยงรส (2552: 22) ที่ศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีภาวะความเครียดในการบริหารงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสัญญา ลิธรรมมา (2554: 80) ได้ศึกษาระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มีภาวะความเครียดแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีอาการของความเครียดที่แสดงออกทุกอาการอยู่ในระดับมาก ความเครียดทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่การดูแลสุขภาพจิตของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ควรมีการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ควรลดความซ้ำซ้อนของเนื้องาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 4 สายงาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานด้านการเงิน และงานบริหารทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงอย่างเดียวจึงควรศึกษาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

2.2 ผู้วิจัยควรออกแบบเครื่องมือในการทำการวิจัยให้เหมาะสมกับบริบทของการวิจัยด้วยตัวเอง

สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับความเครียดผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ภาพรวมความเครียดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอาการเครียดพบว่าผู้บริหารมีอาการเครียดในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ อาการเครียดทางฮอร์โมน รองลงมาคือ อาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก ตามด้วยอาการความเครียดทางประสาทอัตโนมัติพาราซิมพาเทติก อาการเครียดทางภูมิคุ้มกันร่างกายจิตใจและพฤติกรรม อาการเครียดทางความคิด อาการเครียดทางอารมณ์ และอาการความเครียดทางกล้ามเนื้อโครงกระดูก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

และวิทยฐานะ พบว่ามีระดับความเครียดผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ด้านขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านข้อเสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การส่งเสริมระบบการบริหารจัดการที่ดีในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ลดภาระงานด้านงานวิชาการที่มีเอกสารต้องส่งสำนักงานเขตพื้นที่เกินความจำเป็นควรลดความซ้ำซ้อนของเนื้องาน และจัดระบบงานให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน

2. ส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ทัศนศึกษาดูงาน หรือวิธีการจัดการความเครียดให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรักษาความเครียดของตนเอให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และสามารถรับมือกับสุขภาพจิตของตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานความสุขของคนในองค์การ

3. การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างเป็นระบบ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาจากนายแพทย์สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยนำเอาเครื่องมือวิจัยซึ่งเป็นแบบวัดความเครียดสวนปรุงมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ในโอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

คำรณ ทศสิริวัฒน์. (2546). **การศึกษาภาวะความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

คุณศักดิ์ ศรีลำไพ. (2549). **ความเครียดต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). **การวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ฉัตรนภา รักพงษ์. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเวลากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชาญชัย เสียงสังข์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นคร สุรวาทกุล. (2548). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ผาติคมน์ เกลี้ยงรส. (2552). **การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภารดี คำมา. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เมตต์ เมตการุณ์จิตต์. (2553). **การบริหารการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สัญญา ลิธรรมมา. (2554). **ระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุดแสง หมื่นราม. (2554). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุลี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา. (2540). **รายงานการวิจัย เรื่อง การสร้างแบบวัดความเครียดสวนปรุง**. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.

สุวัฒน์ ศรีวัฒนพงศ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต** 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Martin, G. L. & Osborne, J. G. (1989). **Behavior modification: Human right and legal responsibilities.** Oxford: Oxford University.

อิทธิพลส่วนประสมการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

MARKETING MIX FACTORS AFFECTING BUYING DECISION OF PROCESSED GAC FRUIT AGRICULTURAL PRODUCTS IN NAKHONPATHOM PROVINCE

ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา/THONGCHAI PONGSITTIKANCHANA[1]

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว จำนวน 406 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านคือ ด้านราคาด้านส่งเสริมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ และด้านช่องทางการจัดจำหน่ายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนสถานภาพการสมรส อาชีพที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว แตกต่างกัน

3. ปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมพบว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมการตลาด

[1]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายการตัดสินใจซื้อสมุนไพรแปรรูปฟักข้าวคิดเป็นร้อยละ 43.30 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ผลิตภัณฑ์และราคา และสามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

การตัดสินใจซื้อสมุนไพรแปรรูปฟักข้าว = 1.196 + 0.122 (ผลิตภัณฑ์) + 0.100 (ราคา) + 0.290 (ช่องทางการจัดจำหน่าย) + 0.166 (การส่งเสริมการตลาด)

คำสำคัญ: ส่วนประสมการตลาดการตัดสินใจซื้อ สินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the consumer behavior in buying processed agricultural products from gac fruits in Nakhon Pathom Province; 2) compare the buying decision on processed agricultural products from gac fruits, classified by personal factors; 3) study the marketing mix factors affecting buying decision on processed agricultural products from gac fruits in Nakhon Pathom Province. The research sample was 406 consumers of processed agricultural products from gac fruits. The research found that:

1. Overall, theopinion about importance of marketing mix factors affecting buying decision on processed agricultural products from gac fruit was at a high level. When considering each aspect, all aspects-price, promotion, product, and distribution channel were at a high level. Additionally, the opinion about buying decision process on processed agricultural products from gac fruits wasoverall at a high level. When considering each aspect, all aspects were also at a high level.

2. As for comparison of buying decision, consumers as classified by gender, age, monthly income, and education level have different opinion aboutbuying decision on processed agricultural products from gac fruits with statistical significance at .05. However, there was no difference among consumers with difference in marital status and occupation.

3. All marketing mix factors-product, price, distribution channel, and promotion-positively affected buying decision on processed agricultural products from gac fruits with statistically significance at .05, consistent with the hypothesis. All marketing mix factors together predicted buying decision on processed agricultural products at percentage of 43.30. The factors in order of priority were distribution channel, promotion, product, and price.

The equation was buying decision on processed agricultural products from gac fruits = 1.196 + 0.122 (product) + 0.100 (price) + 0.290 (distribution channels) + 0.166 (promotion).

Keywords: marketing mix, buying decision, processed agricultural product from gac fruit

บทนำ

จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ สังคมแตกแยก ประชาชนตกงานเป็นจำนวนมาก สาเหตุหลักเกิดจากการพึ่งพิงเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นพัฒนาทางการเงิน และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุเป็นหลัก ส่งผลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม จนถึงเวลาล่มสลายทางการเงินครั้งยิ่งใหญ่ทั่วทั้งโลก ในขณะที่ประเทศไทยก็ไม่พ้นจากปัญหานี้เช่นเดียวกัน จากปัญหาดังกล่าวที่เป็นวิกฤต แต่ก็เป็นโอกาสที่จะก้าวไปได้อย่างมั่นคง ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจกระแสรองให้เกิดขึ้นมาแทนที่ คือการทำธุรกิจด้านการเกษตร รักษาสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ เพิ่มทุนทางสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้คนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ซึ่งธุรกิจที่จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจของประเทศนั้นควรเป็นวิสาหกิจชุมชนหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มากกว่าที่จะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะการกลับไปสร้างฐานรากที่เข้มแข็งจะช่วยให้อนาคตมีความยั่งยืน

รัฐบาลชุดปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และพยายามอย่างเต็มที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุน SMEs ให้เป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัวอย่างในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดให้ SMEs เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งจะเน้นการสร้างเสริมศักยภาพให้แก่ SMEs ในลักษณะของการบูรณาการการทำงานระหว่างกระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินนโยบายให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจนและขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เดินหน้าต่อไป SMEs ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยมาโดยตลอด ผ่านการซื้อขายสินค้าและบริการ การสร้างรายได้ การจ้างงาน และการส่งออก ในปัจจุบัน SMEs มีจำนวนประมาณ 2.7 ล้านรายทั่วประเทศ หรือคิดเป็นร้อยละ 97.2 ของวิสาหกิจทั้งประเทศ และผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของ SMEs มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 37.4 ของ GDP รวมทั้งประเทศ นอกจากนี้ จำนวน SMEs ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากค่านิยมการเป็นเจ้าของกิจการของคนรุ่นใหม่ที่ทำให้มีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้น ดังนั้นความแข็งแกร่งของ SMEs จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจได้ดี อย่างไรก็ดี SMEs ยังคงมีข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและความมั่นคงของกิจการโดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอในปัจจุบัน (กระทรวงการคลัง, 2558)

จังหวัดนครปฐมมีพื้นที่เกษตรกรรม จำนวนทั้งสิ้น 798,093 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 58.89 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด การเกษตรกรรมเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัดนครปฐม ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 23.59 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพเกษตรกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การทำนา ทำไร่ ทำสวนผลไม้และพืชผัก การเลี้ยงสัตว์และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำระบบการเกษตรในจังหวัดนครปฐม จัดเป็นเขตเกษตรก้าวหน้า เพราะมีระบบชลประทานที่ดี โดยอาศัยแหล่งน้ำจากลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ท่าจีน และแม่กลอง ประกอบกับเกษตรกรจังหวัดนครปฐมมีศักยภาพสูง สามารถเรียนรู้วิทยาการแบบใหม่ ๆ และมีการใช้เทคโนโลยีภาคการเกษตรที่พัฒนามากขึ้นระดับหนึ่ง พืชเศรษฐกิจ ที่ทำรายได้ให้จังหวัด ได้แก่ ข้าว อ้อย ไม้ผล พืชผักต่าง ๆ และไม้ดอกไม้ประดับ การเกษตรกรรมของจังหวัดนครปฐมมีความเป็นไปได้สูงต่อการวางแผนจัดระบบการผลิต เพื่อเชื่อมโยงการส่งออก ส่วนการอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่ทำรายได้เข้าสู่จังหวัดนครปฐมมากที่สุด มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ห่างจากกรุงเทพฯ เพียง 56 กิโลเมตร โดยภาพรวมแล้ว อุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม มีการประกอบกิจการหลากหลายประเภทปะปนกันไปไม่กระจุกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมหนึ่งเป็นพิเศษ และอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการลงทุนมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการบริการ รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก ตามลำดับ ส่วนอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการลงทุนน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ และอุตสาหกรรมก่อสร้างตามลำดับ จะเห็นได้ว่าในภาคอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มนั้นมีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นจำนวนมาก (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2559)

จากแนวโน้มของการรักษาสุขภาพกำลังเป็นกระแสหลักที่ทำให้ผู้บริโภคหันมาบริโภคสินค้าและบริการเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งรายงานจากบริษัท วีดีโอ รีเสิร์ช อินเตอร์เนชั่นแนล เปิดเผยว่า จากผลสำรวจสัดส่วนของผู้บริโภคในภาพรวมปี 2554-2556 ที่บริโภคเครื่องดื่มประเภทไม่มีแอลกอฮอล์ พบว่ากลุ่มที่เติบโตสูงขึ้นทุกปี อาทิ น้ำอัดลม โดยปีที่ผ่านมาผู้บริโภคเลือกจะดื่มน้ำอัดลมร้อยละ 79.8 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.2 จากปีก่อนหน้าชาพร้อมดื่ม คิดเป็นร้อยละ 59.4 เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.6 จากปีก่อนหน้า ขณะที่น้ำดื่มและน้ำแร่ที่ได้รับความนิยมร้อยละ 84.6 ในปีที่ผ่านมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.9 ส่วนกลุ่มที่มีการเติบโตที่เปลี่ยนแปลงเสมอในแต่ละปีพบว่า กลุ่มน้ำผลไม้ปรุงแต่งนมยูเอชที และกาแฟทรีอินวัน เป็นกลุ่มที่มีการเติบโตสูงขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีการแข่งขันที่รุนแรงและมีรายใหม่เข้ามาในตลาดเพิ่มขึ้น และมีการทุ่มงบประมาณในการโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ขณะที่กลุ่มโซดามีการเติบโตลดลง และกลุ่มที่เติบโตลดลงทุกปี ได้แก่ น้ำผลไม้ 100% เพราะผู้บริโภคเลือกดื่มน้ำผลไม้ปรุงแต่งที่เข้าใจว่าได้สารอาหารที่มีประโยชน์มากกว่า รายงานชิ้นนี้ยังระบุด้วยว่า ปีที่ผ่านมา “น้ำดื่ม” กลายเป็นเครื่องดื่มที่ผู้บริโภคนิยมดื่มมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 84.6 ขณะที่น้ำอัดลมตกลงมาอยู่อันดับสองที่ร้อยละ 79.8 ซึ่งแม้อัตราการเติบโตของน้ำอัดลมจะเพิ่มสูงขึ้นทุกปี แต่สูงขึ้น

ในอัตราที่ลดลง ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริโภคใส่ใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น (ประชาชาติธุรกิจ, 2557) ดังนั้น ธุรกิจเกี่ยวกับน้ำดื่มเพื่อสุขภาพจึงเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มที่จะเติบโตได้อีก เมื่อพิจารณาในจังหวัดนครปฐมมีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ทำน้ำดื่มเพื่อสุขภาพที่สามารถตอบโจทย์ผู้บริโภคได้คือ ผลิตภัณฑ์จากฟักข้าว

ผลการศึกษาวิจัยทางการแพทย์พิสูจน์แล้วว่า ไลโคปีนจากเยื่อหุ้มเมล็ดฟักข้าวเป็นสารต้านมะเร็ง มีฤทธิ์ต้านอนุมูลอิสระสูง ช่วยเสริมภูมิคุ้มกันให้ร่างกาย มีส่วนช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจ โรคมะเร็งต่อมลูกหมาก มะเร็งปอด และมะเร็งกระเพาะอาหาร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ฟักข้าว เป็นอาหารอีกหนึ่งชนิดที่ต้านมะเร็งได้ดี (นฐพร ลัยรัตน์, 2556) ประกอบกับการบริโภคอาหารปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ผู้บริโภคส่วนใหญ่ให้ความสนใจในสุขภาพมากขึ้น ทั้งการออกกำลังกายจนถึงอาหารที่รับประทานเข้าสู่ร่างกาย ฟักข้าวเป็นผักโบราณผักพื้นบ้านที่ผ่านการวิจัยแล้วว่ามีสารอาหารที่เป็นคุณประโยชน์ต่อร่างกายหลายชนิด ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาพมากกว่าการซ่อมแซมร่างกายที่เจ็บป่วย จึงเป็นแนวทางให้เกิดผู้ประกอบการแปรรูปผลผลิตจากฟักข้าวในรูปแบบของอาหารที่รับประทานได้เป็นประจำทุกวัน เช่น น้ำผลไม้สมุนไพรจากฟักข้าวสด ไอศกรีมฟักข้าว ฟักข้าวผงสำเร็จรูป ซุปฟักข้าวกึ่งสำเร็จรูป เยื่อหุ้มเมล็ดฟักข้าวสด เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดนครปฐมมีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจด้วยการปลูก แปรรูปผลผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากฟักข้าว โดยสร้างความแตกต่างด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ พร้อมกระจายสินค้า ไปทั่วประเทศและขยายธุรกิจด้วยการส่งออกไปยังประเทศญี่ปุ่น จีน และยุโรป ปัจจุบันกำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการศึกษาวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมการปลูกให้พอเพียงต่อความต้องการของตลาด แต่ก็ประสบกับปัญหาคือไม่ได้ทำการวิเคราะห์ตลาดว่าผู้บริโภคต้องการอะไร ถึงแม้จะเป็นสินค้าที่มีคุณประโยชน์ต่อสุขภาพ แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคกลับมามีความสำคัญกว่าที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลมาจากการที่ตลาดถูกแรงกดดันจากการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น การเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้บริโภค สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างมาก และการเปลี่ยนแนวคิดจากมุ่งการผลิตมาสู่แนวคิดมุ่งการตลาด ตั้งแต่นั้นมาความต้องการที่จะศึกษาให้เข้าใจในพฤติกรรมของผู้บริโภคจึงเป็นหัวข้อสำคัญของธุรกิจทั่วโลก (Blackwell, Miniard & Engel, 2001)

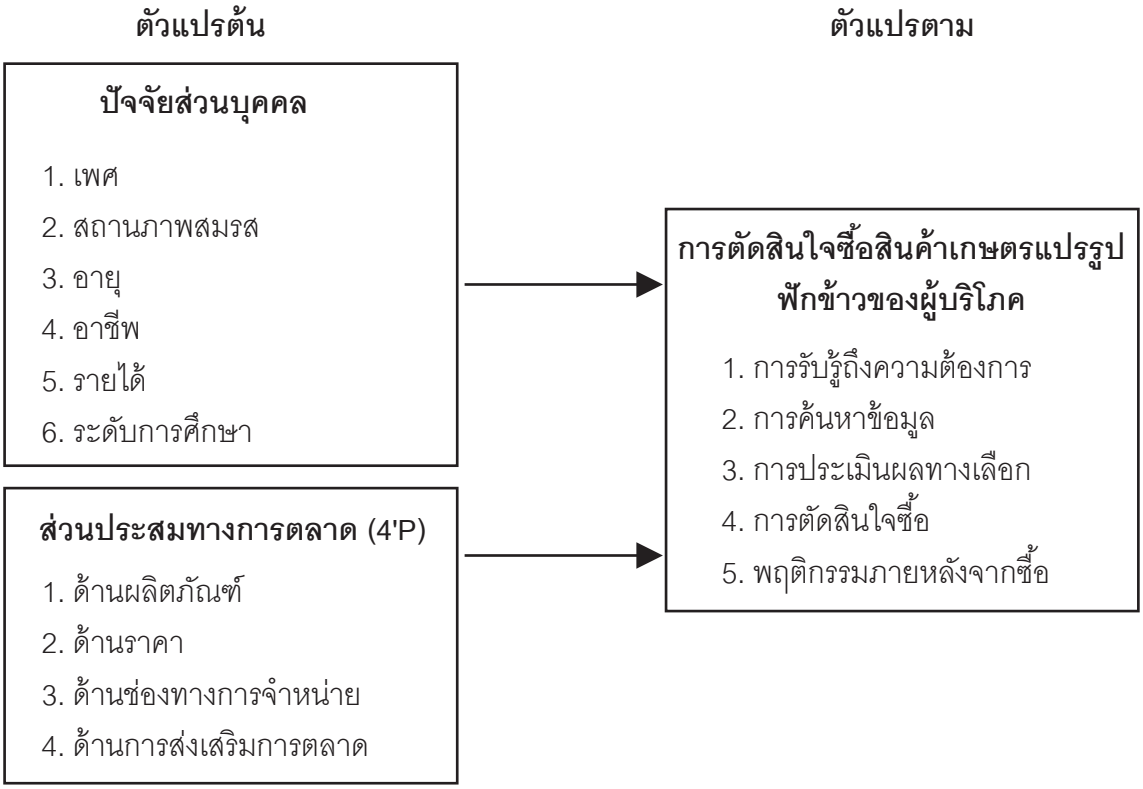
ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลส่วนประสมการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภค ในจังหวัดนครปฐม เพื่อหาคำตอบว่าส่วนประสมการตลาดตัวไหนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อตลอดจนศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าและเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันจะนำมาซึ่งการได้แนวทางในการพัฒนาธุรกิจสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในส่วน 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฟักข้าว 2) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค 3) แนวคิดการตลาดและส่วนประสมทางการตลาด และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการสังเคราะห์งานจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โมเดลพฤติกรรมผู้บริโภคของ Hawkins et al. (2007) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของ Kotler & Armstrong (2010) และแนวคิดเรื่องการตัดสินใจซื้อ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 145) มาสนับสนุนซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

วิธีดำเนินการ

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริโภคสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจนจึงใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1953) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน มีการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 406 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ความถี่ในการซื้อ ค่าใช้จ่ายต่อครั้งในการซื้อ ช่วงเวลาในการซื้อ บุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อ สิ่งที่เป็นเหตุจูงใจในการตัดสินใจซื้อ ประเภทของของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวที่นิยมซื้อ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวที่ควรได้รับการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (4 P's) ว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อมากน้อยเพียงใด โดยเป็นคำถามปลายปิดคำตอบที่ให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภค ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจเลือก และพฤติกรรมภายหลังจากซื้อ โดยเป็นคำถามปลายปิดคำตอบที่ให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ

ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดและสถิติจำนวน 3 คนตรวจความเที่ยงตรงของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยคณะผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับผู้บริโภคที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อดูความเชื่อมั่นว่าอยู่ในระดับที่

ยอมรับได้หรือไม่ โดยค่าอัลฟ่าทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.819 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.30 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.70 ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.60 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองมาอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 22.41 รองลงมามีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.43 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.06 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 24.90

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซื้อสินค้าน้อยกว่าเดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมาคือ ซื้อเดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.70 มีค่าใช้จ่ายโดยประมาณในการเลือกซื้อ/ครั้ง 101-200 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมาคือ 300 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.70 ส่วนใหญ่จะซื้อในช่วงวันหยุดนักขัตฤกษ์ คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ ไม่มีกำหนดที่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 34.50 บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อคือ พ่อแม่/พี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 32.02 รองลงมาคือ เพื่อน/ญาติ คิดเป็นร้อยละ 28.33 สิ่งที่เป็นเหตุจูงใจในการตัดสินใจซื้อคือ เพื่อสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 71.60 รองลงมาคือ เพื่อเป็นของฝาก คิดเป็นร้อยละ 37.70 ประเภทของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวที่นิยมซื้อ คือ น้ำดื่มสมุนไพรฟักข้าว คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาคือ สบู่ คิดเป็นร้อยละ 36.50 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวที่ควรได้รับการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นคือ ด้านกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมาคือ ด้านสถานที่ขายคิดเป็นร้อยละ 21.40

ตอนที่ 3 ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว โดยพิจารณาเป็นภาพรวม และรายข้อ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด โดยนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวด้านภาพรวม

(n=406)

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านผลิตภัณฑ์	3.94	0.55	มาก
ด้านราคา	4.07	0.53	มาก
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.94	0.61	มาก
ด้านส่งเสริมการตลาด	3.98	0.68	มาก
ภาพรวม	**3.89**	**0.49**	**มาก**

จากตาราง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านราคา ($\bar{X}$ = 4.07) ด้านส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}$ = 3.98) ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X}$ = 3.94) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{X}$ = 3.94)

ตอนที่ 4 ข้อมูลกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวด้านภาพรวม

(n=406)

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การรับรู้ถึงความต้องการ	3.91	0.81	มาก
การค้นหาข้อมูล	3.76	0.84	มาก
การประเมินผลทางเลือก	3.92	0.81	มาก
การตัดสินใจเลือก	3.89	0.86	มาก
พฤติกรรมภายหลังจากซื้อ	3.92	0.77	มาก
ภาพรวม	**3.89**	**0.79**	**มาก**

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวด้านการตัดสินใจซื้อ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ การรับรู้ถึงความต้องการ ($\bar{X}$= 3.91) การค้นหาข้อมูล ($\bar{X}$ = 3.76) การค้นหาข้อมูล ($\bar{X}$ = 3.92) การตัดสินใจเลือก ($\bar{X}$= 3.89) และพฤติกรรมภายหลังจากซื้อ ($\bar{X}$ = 3.92)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรต้น	การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม
เพศ	ยอมรับสมมติฐาน (t = 3.307 sig = 0.003**)
สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน (F =2.887 sig = 0.057)
อายุ	ยอมรับสมมติฐาน (F =3.053 sig = 0.017*)
อาชีพ	ปฏิเสธสมติฐาน (F = 1.977sig = 0.068)
รายได้	ยอมรับสมมติฐาน (F =2.625sig = 0.034*)
การศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน (F = 4.274sig = 0.001**)

ผลการวิจัยพบว่าการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม แตกต่างกันไปตาม เพศ อายุ รายได้ และการศึกษาของผู้บริโภค ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพ และอาชีพ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุของการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว

ตัวแปร	b	SE.	ß	t	sig
ผลิตภัณฑ์	.122	.044	.136	2.758	.006*
ราคา	.100	.047	.107	2.125	.034*
ช่องทางการจัดจำหน่าย	.290	.038	.358	7.636	.000*
การส่งเสริมการตลาด	.166	.033	.229	5.075	.000*
ค่าคงที่ (Constant)	1.196	.163		7.353	.000**
R = .663 R Square = .439 Adjusted R Square = .433 Standard Error = .370					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้านคือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ส่งผลทางบวกต่อ การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .663 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ .433 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (SE) เท่ากับ .370 แสดงว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาดสามารถทำนายการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ผลิตภัณฑ์และราคา โดยเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว = 1.196 + .122 (ผลิตภัณฑ์) +.100 (ราคา) + .290 (ช่องทางการจัดจำหน่าย) + .166 (การส่งเสริมการตลาด)

อภิปรายผล

1. ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว ในภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ด้านราคาด้านส่งเสริมการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และด้านช่องทางการจัดจำหน่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิณ วิศัลยางกูร และอิทธิกร ขำเดช (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากต่อทุกปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด สอดคล้องกับสืบพงษ์ กุลสถาพรชัย (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยในการซื้อนมแพะพร้อมดื่มของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของผู้บริโภคนมแพะพร้อมดื่มพบว่า โดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากนั่นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดนั้นมีความสำคัญต่อผู้บริโภคในการที่จะตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวในทุก ๆ ปัจจัยนั้นมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาของผู้บริโภคต่างกัน ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เอี่ยมพุทธรักษ์ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มเพื่อสุขภาพที่แตกต่างกัน

การตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้การตัดสินใจซื้อแตกต่างกันด้วย เช่น อายุ 51-60 ปี มีการตัดสินใจซื้อที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่ อายุ 41-50 ปี มีการตัดสินใจซื้อที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคที่มีอายุมากมีความใส่ใจดูแลสุขภาพสูงกว่าส่วนสถานภาพ และอาชีพ ที่แตกต่างกัน ระดับการตัดสินใจซื้อแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้นเพราะว่า ทุกสถานภาพ และทุกอาชีพให้ความสำคัญต่อสินค้าเพื่อสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับการตัดสินใจซื้อไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐมพบว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ส่งผลทางบวกต่อ การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิณ วิศัลยางกูร และอิทธิกร ขำเดช (2554) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจเลือกซื้อพบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ด้านช่องทางการจำหน่ายและด้านส่งเสริมการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เอี่ยมพุทธรักษ์ (2553) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครการให้ความสำคัญกับส่วนประสมทางการตลาดทุกด้านที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยด้านผลิตภัณฑ์มีความสำคัญมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าส่วนประสมทางการตลาดนั้นมีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อสินค้า รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nguyen et al. (2015) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบขององค์ประกอบส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อพฤติกรรมการซื้ออาหารของผู้บริโภคที่ซูเปอร์มาร์เก็ตในเวียดนาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมการซื้ออาหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ส่งผลทางบวกต่อ การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ผลิตภัณฑ์และราคา ดังนั้น จึงควรเน้นกลยุทธ์การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า

เพื่อให้ผู้บริโภคได้เข้าถึงง่ายขึ้นอันจะช่วยส่งผลให้เกิดการตัดสินใจซื้อเพิ่มขึ้น อาจใช้รูปแบบการขาย online marketing ผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ในการเข้าถึงผู้บริโภค และยังมีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่ค่อนข้างต่ำ กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดนั้นก็เน้นไปที่กลยุทธ์แบบปากต่อปาก เนื่องจากเป็นสินค้าเกี่ยวกับสุขภาพจึงต้องการผู้บริโภคที่ได้รับประทานหรือใช้สินค้าเป็นผู้บอกต่อ กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์ควรใช้การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพร่วมกับการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย เพื่อดึงดูดใจให้ผู้บริโภคสนใจและมีความมั่นใจยิ่งขึ้นในการบริโภคสินค้า ส่วนกลยุทธ์ด้านราคาทำได้โดยการแถมพ่วงไปกับสินค้าที่ขายดี การจัดชุดสินค้าที่มีราคาถูกกว่าการซื้อแยกชิ้น

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาของผู้บริโภคต่างกัน ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นควรให้ความสนใจในปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถจัดแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นส่วน ๆ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 4 ประเภท ดังกล่าว แล้วใช้กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดที่แตกต่างกันเพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจซื้อได้เร็วขึ้นและตอบสนองได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม ยังขาดประเด็นที่สามารถเพิ่มเติมได้ เช่น การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการ การสร้างภาพลักษณ์ ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปเพิ่มเติมเพื่อศึกษาในงานวิจัยในมิติที่เพิ่มเติมมากขึ้น

2.2 งานวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่งานวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการต่อยอดเป็นการวิจัยแบบผสมโดยเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็จะได้มิติที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมุ่งไปที่ประเด็นการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อให้ผู้บริโภคได้ซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด

สรุป

การเปรียบเทียบการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาของผู้บริโภคแตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนสถานภาพการสมรส อาชีพแตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับปัจจัยอิทธิพลส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าวของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริม

การตลาด ส่งผลทางบวกต่อ การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรแปรรูปฟักข้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายการตัดสินใจซื้อสมุนไพรแปรรูปฟักข้าวคิดเป็นร้อยละ 43.30 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ผลิตภัณฑ์และราคา

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2559). **บรรยายสรุปจังหวัดนครปฐม**. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.nakhonpathom.go.th/files/com_news_describe/2016-06_abd0f2a5f6240e7.pdf

กระทรวงการคลัง. (2558). **มาตรการการเงินการคลังเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ระยะเร่งด่วน**. ค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2558,จาก http://www.thaigov.go.th/

เกรียงศักดิ์ เอี่ยมพุทธรักษ์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยรังสิต.

นฐพร ลัยรัตน์. (2556). **ฟักข้าว**. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC_ID=5658

ประชาชาติธุรกิจ. (2557). **เทรนด์เครื่องดื่มสุขภาพแรงไม่ตก น้ำอัดลมกระเจิง-ชาพร้อมดื่มไร้น้ำตาลเขย่าตลาด**. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2558, จาก http://money.sanook.com/174352/

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.

สายพิณ วิศัลยางกูร และอิทธิกร ขำเดช. (2554).พฤติกรรมการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร. **วารสาร การเงิน การลงทุนการตลาดและการบริหารธุรกิจ**, 1 (2),113-130.

สืบพงษ์กุล สถาพรชัย. (2551). **การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยในการซื้อนมแพะพร้อมดื่มของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Blackwell, R. D., Miniard, P. W. & Engel, J. F. (2001). **Consumerbehavior** (9th ed.). Orando, FL.: Hartcourt College.

Cochran, W. G. (1953). **Sampling techniques experimental designs**. New York: Wilel.

Hawkins, D. I., Mothersbaugh, D. L. & Best, R. J. (2007). **Consumer behavior** (10th ed.). New York, NY.: McGraw-Hill.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2010). **Principles of marketing** (13th ed.). New York, NY.: Pearson.

Nguyen, N. T, Hoai, T. T. & Phuong Anh Vu, A. P. (2015). The impact of marketing mix elements on food buying behavior: A study of supermarket consumers in Vietnam. **International Journal of Business and Management, 10** (10), 206-215.

Peter, J. P. & Olson, J. C. (2005). **Consumer behavior & marketing strategy** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

ความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ

OPINIONS OF TEACHER STUDENTS ON INSTRUCTIONAL ACTIVITIES USING COOPERATIVE LEARNING

นันท์นภัส นิยมทรัพย์/ NANNABHAT NIYOMSAP[1]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา 1122301 หลักการสอนและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ จำนวน 2 แผน และ 2) คำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การรายงานความคิดเห็นโดยเรียงลำดับตามความถี่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 อันดับแรก คือ 1) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) ได้ความสามัคคี 3) ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) กล้าแสดงความคิดเห็น และ 5) สร้างการตัดสินใจ ส่วนความคิดเห็นด้านลบ 5 อันดับแรก คือ 1) ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม 2) วุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่มและจำนวนคนมาก 3) บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น 4) ประสานงานยาก และ 5) กลัวเพื่อนตำหนิเมื่อตนเองตอบผิด

คำสำคัญ : ความคิดเห็น นักศึกษาครู การเรียนรู้แบบร่วมมือ จิ๊กซอว์ ร่วมกันเรียนรู้

[1]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
e-mail : nannabhat@webmail.npru.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to study opinions of teacher students toward instructional activities using the cooperative learning with jigsaw and learning together models. The population for this study consisted of 63 third-year students of Nakhon Pathom Rajabhat University, who is study in Bachelor of Education Program in Social Studies from the Faculty of Education. The instruments used include 1) the two plans for instructional activities (jigsaw model and learning together model) and 2) the 4 open-end questions items. Qualitative data were analyzed with the list of opinions ordered by frequency. The results revealed that the top five positive opinions of teacher students toward instructional activities using the cooperative learning were 1) opportunity to exchange opinions 2) learning about unity 3) learning to listen to other people's opinions 4) feeling free to comments and 5) making a decision. The top five negative opinions were 1) difficulty in making a decision on a group answer 2) chaos in changing groups and number of people 3) feeling of uncomfortable to comment 4) difficulty in coordination and 5) being scare of friends' complaints.

Keywords : opinions, teacher students, cooperative learning, jigsaw, learning together

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาคุณลักษณะนิสัยของผู้เรียนด้านความสามัคคี ความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นดังจะเห็นได้จากกระแสพระราชดำรัสเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ดังนี้

"ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู"

"ให้ครูสอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขันกัน แต่ให้แข่งกับตัวเอง ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า"

"ให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กทำร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี"

ข้อความข้างต้นนี้เป็นกระแสพระราชดำรัสเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการพร้อมด้วยคณะรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำมาเผยแพร่และใช้เป็นจุดเน้นและแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาโดยได้แถลงนโยบาย เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 27 สิงหาคม 2558 (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี, 2558: ออนไลน์) แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของครูผู้สอนในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในการเรียนรู้ไม่ละทิ้งเด็กที่เรียนอ่อน

ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประการหนึ่งคือ “ทักษะด้านการร่วมมือ” ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันที่ควรต้องพัฒนาให้แก่ผู้เรียน (The Partnership for 21st Century Learning, 2015: 9) สอดคล้องกับ Johnson, Johnson & Smith (2014: 87-88) ที่ได้ให้ความหมายของความร่วมมือและแนวคิดในการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ว่าความร่วมมือ คือ การทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในสถานการณ์ของความร่วมมือนั้นจะพบว่าบุคคลแสวงหาผลลัพธ์ซึ่งก็คือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อสมาชิกในกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือคือการใช้การสอนกลุ่มเล็กเพื่อให้นักเรียนทำงานด้วยกันเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของแต่ละคนด้วยตัวเอง ซึ่งตรงข้ามกับการเรียนรู้แบบแข่งขันที่นักเรียนทำงานเทียบกับคนอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ และได้ให้หลักการของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การพึ่งพากันในทางบวกเป็นการให้สมาชิกได้รับรู้ว่าบุคคลหนึ่งเกี่ยวข้องกับคนอื่นด้วยเงื่อนไขที่ว่าบุคคลหนึ่งจะประสบความสำเร็จไม่ได้นอกจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จหรือถ้าคนอื่นประสบความสำเร็จเราก็ประสบความสำเร็จด้วย 2) ความรับผิดชอบของบุคคลเป็นการให้สมาชิกกลุ่มได้รับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กลุ่มมีความสมบูรณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม 3) การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เป็นการให้ผู้เรียนได้ส่งเสริมความสำเร็จของคนอื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือหรือสอนความรู้ของคนหนึ่งไปสู่เพื่อนในชั้นเรียน 4) ทักษะสังคมเป็นการให้โอกาสผู้เรียนใช้ทักษะระหว่างบุคคลในกลุ่มขนาดเล็ก ได้ใช้ภาวะความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การสร้างความไว้ใจ การสื่อสาร รวมถึงการจัดการข้อขัดแย้ง และ 5) กระบวนการกลุ่มเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้เรียนด้วยตนเองและเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยการให้ผู้เรียนระบุถึงวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองได้

งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถเพิ่มแรงจูงใจ (motivation) ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จทางวิชาการ แต่การเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยมักจะละเลยการใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือแม้ว่าจะมีบทพิสูจน์ถึงความสำเร็จและแรงจูงใจของผู้เรียนในระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (Tombak & Altun, 2016: 174) การประยุกต์การเรียนรู้แบบร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถใช้รูปแบบจิ๊กซอร์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้รูปแบบจิ๊กซอร์มี 7 ขั้นตอน (นันท์นภัส นิยมทรัพย์, 2560: 97 - 98) ดังนี้ 1) ตัดสินใจเลือกเกณฑ์การจัดกลุ่มที่เหมาะสมกับเนื้อหา โดยผู้สอนพิจารณาเนื้อหาและจัดกลุ่มผู้เรียน เช่น การสอนเรื่องวัฒนธรรมอาจใช้เกณฑ์คละภูมิลำเนา การสอนเรื่องหลักศีลธรรมอาจใช้เกณฑ์คละศาสนา การสอนเรื่องกีฬาอาจคละเพศหรือสัดส่วนน้ำหนักหรือส่วนสูง เนื้อหาอื่นโดยทั่วไปอันได้แก่ การคำนวณในวิชาคณิตศาสตร์ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ อาจใช้เกณฑ์คละเกรดเฉลี่ยเป็นหลัก ทั้งนี้ควรใช้เกณฑ์อื่นร่วมด้วย เช่น คละเกรดเฉลี่ยและเพศ หรือในวิชาสังคมเรื่องภูมิศาสตร์อาจใช้เกณฑ์คละเพศเป็นหลักร่วมกับการพิจารณาภูมิลำเนาหรือเพศของนักเรียนร่วมด้วย ทั้งนี้ครูต้องเตรียมการโดยสำรวจข้อมูล

เบื้องต้นของนักเรียนแล้วจัดกลุ่มไว้ล่วงหน้าซึ่งควรมีจำนวนสมาชิก 3 - 6 คน 2) แนะนำการดำเนินกิจกรรมแบบจิ๊กซอว์ แจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงลักษณะของการทำงานกลุ่มที่สมาชิกต้องรับผิดชอบเนื้อหา 1 เรื่อง และเมื่อสมาชิกกลุ่มรวมกันจะมีเนื้อหาครบทุกเรื่องที่ต้องรู้ในกลุ่มจึงจะเป็นบ้านที่สมบูรณ์ แต่ปลายทางของการเรียนรู้นั้นสมาชิกแต่ละคนต้องรู้เนื้อหาครบทุกเรื่อง ดังนั้นทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องทำให้เพื่อนในกลุ่มรู้ในสิ่งที่ตนเองรู้ เนื่องจากสมาชิกทุกคนมีผลต่อการทำให้กลุ่มมีคะแนนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากคะแนนเฉลี่ยหรือจากการตอบคำถามของสมาชิกแต่ละคน ทุกคนจึงต้องตระหนักว่าคนอ่อนต้องพยายามให้มากในขณะที่คนเก่งต้องไม่ละทิ้งสมาชิกคนอื่นด้วย 3) เข้ากลุ่มบ้าน เป็นการจัดนักเรียนเข้ากลุ่มบ้านที่มีความหลากหลายหรือแตกต่างด้านคุณลักษณะที่ครูได้จัดสรรไว้แล้ว พร้อมแจ้งหัวข้อเนื้อหาที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของการเรียนในครั้งนั้นซึ่งควรจัดหัวข้อของเนื้อหาให้พอดีกับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 4) สรุปหน้าที่รับผิดชอบเนื้อหาของสมาชิกภายในกลุ่ม สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาครูควรเป็นผู้จัดสรรให้เพื่อกระชับเวลาและคุมชั้นเรียน สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษาสามารถให้ผู้เรียนจัดสรรกันเองได้ อย่างไรก็ตามบางหัวข้อที่มีความยากง่ายต่างกันอย่างชัดเจนควรใช้การสุ่ม โดยให้สมาชิกแต่ละกลุ่มนับเลขลำดับก่อนแล้วจึงแจ้งว่าแต่ละหมายเลขคือเนื้อหาใด หรือใช้วิธีการจับฉลากเลือกเนื้อหา 5) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ โดยนักเรียนแยกย้ายไปยังกลุ่มที่รับผิดชอบเนื้อหาหัวข้อเดียวกัน โดยครูต้องจัดเตรียมกิจกรรมบางอย่างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาในหัวข้อที่รับผิดชอบด้วยตนเอง เช่น ศึกษาเนื้อหาจากสื่อ ค้นคว้าเพื่อทำภาระงานบางอย่าง หาคำตอบ แก้ปริศนา กำหนดประเด็นให้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือสรุปข้อมูล ในตอนนี้ครูควรกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ให้ชัดเจนว่าสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต้องได้ความรู้อะไรไปบอกสมาชิกกลุ่มบ้าน ทั้งนี้ควรเสริมแรงด้วยคะแนนหรือรางวัลแก่ผู้เรียน 6) แลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มบ้าน นักเรียนแยกย้ายจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลับมารวมในกลุ่มบ้านและแลกเปลี่ยนความรู้กัน ในขั้นนี้ครูควรแนะนำวิธีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้เพื่อสอนให้นักเรียนรู้จักการดำเนินงานที่มีระบบและใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้สมาชิกเนื้อหาที่ 1 สัตว์เลี้ยงลูกด้วยน้ำนม อธิบายให้เพื่อนทราบถึง ความหมาย ลักษณะสำคัญ และชื่อของสัตว์เลี้ยงลูกด้วยน้ำนม และให้เพื่อนในกลุ่มบอกชื่อสัตว์เลี้ยงลูกด้วยน้ำนมคนละ 1 ชนิด จากนั้นสมาชิกคนอื่นอธิบายเนื้อหาของตนเองต่อไปตามลำดับ พร้อมทำแบบฝึกหัดหรือทำใบงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นการให้นักเรียนนำความรู้หรือคำตอบที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาตอบในแบบฝึกหัดหรือใบงานของกลุ่มบ้านก็ได้ 7) รวมคะแนนสะสม ครูให้นักเรียนสรุปรวมคะแนนสะสมในกลุ่มบ้าน โดยครูให้นักเรียนตรวจคำตอบจากแบบฝึกหัดหรือใบงานของกลุ่ม หรือของสมาชิกแต่ละคนแล้วหารเฉลี่ยเป็นคะแนนของกลุ่มและในส่วนของรูปแบบร่วมกันเรียนรู้มี 4 ขั้นตอน (นันท์นภัส นิยมทรัพย์, 2560: 99) ดังนี้ 1) ครูจัดนักเรียนเป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 4-6 คน คละความสามารถ 2) ครูมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาให้นักเรียนทำเป็นกลุ่ม อาจเป็นแบบฝึกหัด ใบงาน ชิ้นงานที่มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน 3) ครูจัดแบ่ง

ภาระหน้าที่อย่างชัดเจนให้สมาชิกในกลุ่ม แล้วให้สลับหน้าที่กันในกิจกรรมครั้งต่อไป 4) ครูให้รางวัลหรือคะแนนโดยพิจารณาผลงานจากการดำเนินงานของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องรู้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่มผู้เรียน สร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มร่วมกัน การทำงานกลุ่มอย่างมีระบบ กล่าวได้ว่าทักษะด้านการร่วมมือในการทำงานเป็นทักษะสำคัญที่ควรพัฒนาให้แก่ผู้เรียนในปัจจุบันซึ่งผู้สอนสามารถใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาประยุกต์ในกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา จากประสบการณ์การสอนนักศึกษาครุศาสตรบัณฑิตในรายวิชาหลักการสอนและการจัด การเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ใช้รูปแบบแบบจิ๊กซอร์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้กับนักศึกษา จึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อสะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการจัดกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งผลวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลไปปรับปรุงแนวการสอนที่อาจจะเป็นจุดอ่อนซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้

สมมติฐานงานวิจัย

1. ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ ได้แลกเลี่ยนความคิดเห็น รูปแบบจิ๊กซอว์ คือ ได้ความรับผิดชอบ และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ คือ ได้ความสามัคคี

2. ความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ ประสานงานยาก รูปแบบจิ๊กซอว์ คือ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ คือ ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม

คำจำกัดความ

ความคิดเห็นของนักศึกษาครู หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกด้วยการพูดและการเขียนของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 (หมู่เรียน 57/6) จากประสบการณ์ที่ได้รับผ่านการร่วมกิจกรรมที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในห้องเรียนวิชาหลักการสอนและการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และสื่อการเรียนรู้รวมถึงขั้นตอนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นตามลำดับในแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาหลักการสอนและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 แผน ที่ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบจิ๊กซอว์ มี 7 ขั้นตอน คือ 1) ตัดสินใจเลือกเกณฑ์การจัดกลุ่มที่เหมาะสมกับเนื้อหา 2) แนะนำการดำเนินกิจกรรมแบบจิ๊กซอว์ 3) เข้ากลุ่มบ้าน 4) สรุปหน้าที่รับผิดชอบเนื้อหาของสมาชิกภายในกลุ่ม 5) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญศึกษาความรู้ 6) แลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มบ้าน 7) รวมคะแนนสะสม และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ครูจัดนักเรียนเป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 4-6 คน คละความสามารถ 2) ครูมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาให้นักเรียนทำเป็นกลุ่มที่มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน 3) ครูจัดแบ่งภาระหน้าที่อย่างชัดเจนให้สมาชิกในกลุ่ม แล้วให้สลับหน้าที่กันในกิจกรรมครั้งต่อไป 4) ครูให้รางวัลหรือคะแนน

วิธีดำเนินการ

1. ประชากร

กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 (หมู่เรียน 57/6) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา 1122301 หลักการสอนและการจัดการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 63 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 2 แผน ได้แก่ แผนเรื่องรูปแบบการสอนใช้รูปแบบจิ๊กซอว์ (8 ชั่วโมง) และแผนเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอนใช้รูปแบบร่วมกันเรียนรู้ (4 ชั่วโมง) เนื่องจากในการเรียนการสอนรายวิชาหลักการสอนและการจัดการเรียนรู้นั้นผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้นักศึกษาเห็นตัวอย่างการประยุกต์วิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาแต่ละหัวข้อ ซึ่งมี 2 หัวข้อในรายวิชานี้ที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเครื่องมือวิจัยจำนวน 2 แผน รวม 12 ชั่วโมง 2) คำถามปลายเปิดในการสอบถามแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ รูปแบบจิ๊กซอว์ และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ แล้วเลือกเนื้อหาการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบที่ได้ศึกษาไว้

2.2 ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเริ่มจาก กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดหลักฐานหรือภาระงานที่ผู้เรียนต้องดำเนินการ กำหนดกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละขั้นตอน โดยมีรายละเอียดกิจกรรมการเรียนการสอน เรื่องรูปแบบการสอน 5 รูปแบบ และเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

2.2.1 **เรื่อง รูปแบบการสอน 5 รูปแบบ** ได้แก่ 1) รูปแบบจิ๊กซอว์ 2) รูปแบบการสอนมโนทัศน์ 3) รูปแบบโครงงาน 4) รูปแบบปัญหาเป็นฐาน 5) รูปแบบสืบสอบ

จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน

1) สามารถอธิบายแนวคิด และหลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนของรูปแบบการสอนแต่ละรูปแบบได้

2) สามารถเรียงลำดับขั้นตอนการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบได้

3) สามารถค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

4) มีความสามัคคีและความรับผิดชอบ

หลักฐานหรือภาระงาน

1) ชุดบัตรคำรูปแบบการสอน (10 คะแนน)

2) กระดาษชาร์จเปรียบเทียบขั้นตอนการสอนแต่ละรูปแบบ (5 คะแนน)

3) การนำเสนอข้อมูลการค้นคว้ารูปแบบการสอนโดยการอภิปรายเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น

กิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์ จำนวน 2 ครั้ง แต่ละครั้งมีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1

1) ผู้สอนทบทวนความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบการสอน และแจ้งผู้เรียนทราบขอบเขตเนื้อหา

2) จัดผู้เรียนนั่งเป็นกลุ่มกลุ่มละ 6 คน ตามที่ผู้สอนได้จัดเตรียมไว้แล้ว และเรียกว่า กลุ่มบ้านที่ 1, 2, 3, ...

3) ผู้สอนอธิบายวิธีการเรียนรู้โดยใช้จิ๊กซอว์ และข้อตกลงเกี่ยวกับคะแนนและความรับผิดชอบที่มีร่วมกันของสมาชิกให้ผู้เรียนทราบ

4) ผู้สอนให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มนับเลข 1-6 หรือ 7 ตามจำนวนสมาชิก แล้วแจ้งหัวข้อให้สมาชิกกลุ่ม ทราบดังนี้

คนที่นับ 1 รับผิดชอบหัวข้อรูปแบบจิ๊กซอว์

คนที่นับ 2 รับผิดชอบหัวข้อรูปแบบการสอนมโนทัศน์

คนที่นับ 3 รับผิดชอบหัวข้อรูปแบบโครงงาน

คนที่นับ 4 รับผิดชอบหัวข้อรูปแบบปัญหาเป็นฐาน

คนที่นับ 5 รับผิดชอบหัวข้อรูปแบบสืบสอบ

คนที่นับ 6 และ 7 เลือกรูปแบบใดก็ได้แต่ควรหลีกเลี่ยงการซ้ำกับคนที่นับ 6 และ 7 ของกลุ่มอื่น

5) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนค้นคว้าองค์ประกอบของรูปแบบที่แต่ละคนได้รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดที่ต้องค้นคว้า คือ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนของรูปแบบการสอน

6) ผู้เรียนแยกย้ายไปเข้ารวมกลุ่มของผู้ที่รับผิดชอบรูปแบบเดียวกันเรียกกว่า กลุ่มเชี่ยวชาญ โดยการค้นคว้าจากหนังสือเรียนและสมาร์ทโฟน โดยมีผู้สอนเดินดูแลซักถามความก้าวหน้าในการค้นคว้าข้อมูลทีละกลุ่มและสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

7) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญรายงานความก้าวหน้าของการค้นคว้า

8) ผู้เรียนแยกย้ายกลับกลุ่มบ้านแล้วบันทึกข้อมูลที่ค้นคว้าได้ในหัวข้อแนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนของรูปแบบการสอนของแต่ละรูปแบบลงในสมุดของตนเองพร้อมอธิบายให้เพื่อนฟัง ตามลำดับจนครบทุกรูปแบบในกลุ่ม

9) ผู้สอนเดินสังเกตพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกแต่ละกลุ่ม สอบถามความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วให้แต่ละกลุ่มสรุปผล

10) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนไปค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือในห้องสมุดในหัวข้อที่กลุ่มบ้านของตนยังได้รับข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ โดยให้สำเนาเอกสารหรือยืมหนังสือมาทำกิจกรรมในครั้งถัดไป

ครั้งที่ 2

1) ผู้สอนให้ผู้เรียนนั่งตามกลุ่มบ้านแล้วเล่าถึงการค้นคว้าหนังสือจากห้องสมุดโดยให้บอกชื่อหนังสือและผู้แต่ง

2) ผู้สอนแจ้งผู้เรียนเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในครั้งนี้มีคะแนนที่สมาชิกแต่ละคนสามารถทำเพื่อกลุ่มบ้านของตน แล้วให้แยกย้ายไปรวมกันในกลุ่มเชี่ยวชาญ

3) ผู้สอนแจกชุดบัตรกิจกรรมรูปแบบการสอนให้กลุ่มเชี่ยวชาญ คนละ 1 ชุด ตามรูปแบบการสอนที่สมาชิกกลุ่มรับผิดชอบแล้วอธิบายดังนี้

"ชุดบัตรคำประกอบด้วยชิ้นส่วนข้อความเกี่ยวกับแนวคิด และหลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนของรูปแบบการสอน ซึ่งมีชิ้นส่วนของรูปแบบอื่นปะปนเป็นตัวลวงอยู่ ให้สมาชิกกลุ่มเชี่ยวชาญช่วยกันเลือกตัวลวงออกกลุ่มละ 2 ชิ้น จึงจะได้ 2 คะแนน กลับไปให้กลุ่มบ้านของตน แล้วนำชิ้นส่วนขั้นตอนการสอนมาเรียงลำดับให้เป็นกระบวนการสอนตามรูปแบบนั้น"

4) ผู้สอนเดินสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้แต่ละกลุ่มและให้คำแนะนำในการคิดวิเคราะห์หาชิ้นส่วนตัวลวงและให้ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาช่วยในการพิจารณาตัดสินใจ จากนั้นสรุปคะแนนที่ได้แต่ละกลุ่ม

5) ผู้เรียนเข้ารวมในกลุ่มบ้านแล้ว สรุปคะแนนของสมาชิกแต่ละคนรวมเป็นคะแนนเก็บของกลุ่มบ้าน (รูปแบบละ 2 คะแนน รวม 10 คะแนน สมาชิกในกลุ่มที่ได้หัวข้อรูปแบบซ้ำกันให้นับคะแนนเพียงคนเดียว) จากนั้นทุกกลุ่มรายงานผลคะแนนให้เพื่อนในห้องรับทราบทีละกลุ่ม

6) ผู้สอนให้สมาชิกกลุ่มแจกกระดาษชาร์จให้กลุ่มบ้านกลุ่มละ 1 แผ่น แล้วให้นำชิ้นส่วนขั้นตอนการสอนแต่ละรูปแบบติดลงในกระดาษชาร์จตามลำดับให้ถูกต้อง

7) สมาชิกในกลุ่มบ้านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมสรุปข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าและจากกลุ่มเชี่ยวชาญมาเป็นข้อสรุปของกลุ่มในการติดชิ้นส่วนขั้นตอนการสอนลงในกระดาษชาร์จ

8) ผู้สอนเฉลยและตรวจกระดาษชาร์จพร้อมกัน รูปแบบที่มีการลำดับขั้นตอนได้ถูกต้องได้รูปแบบละ 1 คะแนน คะแนนเต็ม 5 คะแนน แล้วให้แต่ละกลุ่มนำไปรวมกับคะแนนที่สะสมไว้รวมคะแนนเต็ม 15 คะแนน

9) ผู้สอนและผู้เรียนสรุปบทเรียนร่วมกันโดยผู้สอนใช้คำถาม เช่น รูปแบบโครงงานมาจากทฤษฎีใดและเพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น รูปแบบสืบสอบมีขั้นตอนใดที่เป็นจุดเด่น รูปแบบการสอนมโนทัศน์ใช้หลักการของการอุปนัยอย่างไร เป็นต้น

10) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทบทวนบทเรียนโดยในครั้งต่อไปผู้สอนใช้เกมการแข่งขันในการสุ่มตัวแทนสมาชิกแต่ละกลุ่มบ้านออกมาตอบคำถามเรื่องรูปแบบการสอน

2.2.2 เรื่อง นวัตกรรมการเรียนการสอน

จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน

1) สามารถบอกความหมายและลักษณะของนวัตกรรมการเรียนการสอนได้

2) สามารถวิเคราะห์ลักษณะของนวัตกรรมการเรียนการสอนจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้

3) สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

4) มีความสามัคคีและความรับผิดชอบ

หลักฐานหรือภาระงาน

1) ใบงานเรื่อง นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นข้อคำถามแบบอัตนัย จำนวน 7 ข้อ (15 คะแนน)

กิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบร่วมกันเรียนรู้

1) ผู้สอนกล่าวถึงผลงานการเขียนแผนการสอนของผู้เรียนที่ได้ใช้การผสมสานรูปแบบ วิธีและเทคนิคการสอนในครั้งที่ผ่านมาแล้วสอบถามว่ากระบวนการสอนที่ผู้เรียนเขียนนั้นเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนหรือไม่อย่างไร แล้วแจ้งหัวข้อการเรียน

2) จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มเดิมเหมือนครั้งที่ผ่านมา แจ้งกิจกรรมการเรียนแบบร่วมกันเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบโดยใช้ชื่อว่า “ทำร่วมกัน ปันความคิด” แล้วให้ผู้เรียนนับ 1-6 หรือ 7 ตามจำนวนสมาชิกแจ้งว่าตัวเลขที่แต่ละคนนับคือเลขข้อที่ตนเองต้องทำ เช่น

คนที่นับ 1 เป็นผู้นำกลุ่มและรับผิดชอบคำตอบข้อ 1

คนที่นับ 2 รับผิดชอบคำตอบข้อ 2

คนที่นับ 3-6 รับผิดชอบคำตอบข้อ 3-6 ตามลำดับ

คนที่นับ 7 รับผิดชอบคำตอบข้อ 7 และกลุ่มที่มี 6 คน ช่วยกันทำข้อ 7

3) ผู้สอนแจกเอกสารความรู้และใบงานเรื่อง นวัตกรรมการเรียนการสอน แล้วให้แต่ละคนอ่านและทำข้อที่ตนเองรับผิดชอบ

4) คนที่นับ 1 กำกับติดตามให้สมาชิกกลุ่มดำเนินการแลกเปลี่ยนความเห็นในการทำงานร่วมกันทีละข้อตามลำดับดังนี้

คนที่นับ 1 อ่านคำถามและบอกคำตอบของตนเองให้สมาชิกกลุ่มฟัง แล้วให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงคำตอบนั้น เวียนไปรอบวงจนครบทุกคน เมื่อได้คำตอบของข้อที่ 1 แล้ว ให้คนที่นับ 2 ดำเนินการตามกระบวนการเช่นเดียวกับคนที่นับ 1 แล้วกระทำเช่นนี้จนครบสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

5) ผู้สอนเฉลยร่วมกันโดยให้สมาชิกคนที่นับ 1 ของทุกกลุ่มยืนขึ้นแล้ว อ่านคำตอบของแต่ละคนเวียนไปจนครบทุกกลุ่ม แล้วเฉลยให้คะแนนแต่ละข้อพร้อมกัน ทำเช่นนี้จนครบทุกข้อ แล้วให้รวมคะแนนของกลุ่ม แล้วรายงานผลคะแนนให้เพื่อนในชั้นเรียนทราบ

6) ผู้สอนให้ผู้เรียนสรุปความหมายและลักษณะของนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกันพร้อมใช้คำถามช่วยในการสรุป เช่น สิ่งเดิมนำมาปรับปรุงบางส่วนแล้วนำไปใช้ใช่นวัตกรรมหรือไม่ สิ่งเดิมแต่เราเป็นครูคนใหม่นำเอามาใช้ใช่นวัตกรรมหรือไม่ สิ่งเดิมเอาไปใช้ในสถานที่ใหม่ใช่นวัตกรรมหรือไม่ เป็นต้น

2.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำข้อคำถามไปใช้โดยสอบถามนักศึกษาโดยรวมทั้งชั้นเรียนแล้วให้ผู้เรียนตอบปากเปล่าพร้อมกับผู้สอนจดบันทึกคำตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมกลุ่มผู้เรียน จำนวน 63 คน โดยใช้เกรดเฉลี่ยรวมของผู้เรียนมาพิจารณาจัดกลุ่มละ 6 คน ได้ 10 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีสมาชิกคละความรู้ความสามารถระดับเก่ง กลาง อ่อน ทั้งนี้มีบางกลุ่มที่มีสมาชิก 7 คน แล้วดำเนินการสอนเรื่องรูปแบบการสอน จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 4 ชั่วโมง รวม 8 ชั่วโมง โดยใช้รูปแบบ จิ๊กซอว์ เมื่อเสร็จสิ้นการสอนแล้วผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแล้วจดบันทึกโดยถามนักศึกษาทั้งชั้นเรียนเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบจิ๊กซอว์ โดยมีคำถามดังนี้

นักศึกษามีความคิดเห็นหรือความรู้สึกอย่างไรต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจิ๊กซอว์ในการเรียนรู้เรื่องรูปแบบการสอน

2. ผู้วิจัยสอนเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน จำนวน 1 ครั้ง รวม 4 ชั่วโมง โดยใช้รูปแบบร่วมกันเรียนรู้ เมื่อเสร็จสิ้นการสอนแล้วผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาอย่างไม่เป็นทางการแล้วจดบันทึกโดยถามนักศึกษาทั้งชั้นเรียนเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบร่วมกันเรียนรู้ โดยมีคำถามดังนี้

นักศึกษามีความคิดเห็นหรือความรู้สึกอย่างไรต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมกันเรียนรู้ในการเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. ก่อนการสอบปลายภาคในรายวิชาหลักการสอนและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาอย่างเป็นทางการ โดยให้ผู้เรียนเขียนความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ทั้งในด้านบวกและด้านลบลงในกระดาษเป็นรายบุคคล โดยมีคำถาม 4 ข้อ ดังนี้

3.1 นักศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรในด้านบวกที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจิ๊กซอว์ในการเรียนรู้เรื่องรูปแบบการสอน

3.2 นักศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรในด้านลบที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจิ๊กซอว์ในการเรียนรู้เรื่องรูปแบบการสอน

3.3 นักศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรในด้านบวกต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมกันเรียนรู้ในการเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน

3.4 นักศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรในด้านลบต่อกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมกันเรียนรู้ในการเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำความคิดเห็นที่รวบรวมได้จากนักศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การจำแนกประเภทข้อมูลระดับคำหรือประโยคที่เรียกว่าการวิเคราะห์กลุ่มคำโดยพิจารณาจากคำหรือข้อความที่อยู่ในชุดเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2559: 73) โดยผู้วิจัยนำความเห็นที่นักศึกษาที่ตอบอย่างเป็นทางการมาพิจารณาคำที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันแล้วนับความถี่จากนั้นเรียงลำดับความคิดเห็นตามความถี่ของข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของนักศึกษาครู จำนวน 63 คน จากการสอบถามแบบไม่เป็นทางการโดยให้นักศึกษาครูตอบปากเปล่าภายหลังการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ พบว่านักศึกษาโดยรวมให้ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบจิ๊กซอว์ไว้ดังนี้

"ห้องแคบไป นั่งเป็นกลุ่มไม่สะดวก" "อยากใช้เวลาในการคิดและตัดสินใจมากกว่านี้" "เพื่อนในกลุ่มไม่ค่อยได้พบกันเลยไม่ได้ปรึกษางานกันเลย" "เพื่อนอธิบายไม่เข้าใจ" "เนื้อหาของรูปแบบการสอนบางอันยากที่จะเข้าใจ"

นักศึกษาโดยรวมให้ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ ดังนี้

"ชอบเพราะได้ช่วยกันทำทุกคน" "เพื่อนอธิบายว่าเราคิดผิดอย่างไรทำให้เข้าใจจนได้คำตอบที่ถูก" "ไม่เครียดเพราะช่วยกันทำในห้องเรียน" "ได้คะแนนดีกว่าทำเองคนเดียว" "ตั้งใจทำด้วยตนเองมากขึ้นเพราะเพื่อนรอฟังข้อของเรา" "ชอบกิจกรรมนี้ ง่ายกว่าจิ๊กซอว์และไม่ซับซ้อน อยากเอาไปใช้"

สรุปผลการวิจัยจากการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นโดยรวมทั้งด้านบวกและด้านลบต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ โดยเฉพาะรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ที่นักศึกษามีความชอบมากกว่ารูปแบบจิ๊กซอว์

จากการสอบถามแบบเป็นทางการด้วยคำถามปลายเปิดโดยให้นักศึกษาครูตอบด้วยการเขียนได้ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือจำแนกเป็นรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ได้ผลการวิเคราะห์ด้านบวกและด้านลบ ตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ

(N= 63)

ความคิดเห็นด้านบวก	จำนวน (คน)		รวม
	จิ๊กซอว์	ร่วมกันเรียนรู้	
1. ได้เข้าใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	22	15	37
2. ได้ความสามัคคี ได้ช่วยเหลือเพื่อนและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนในการสรุปและแก้ไขคำตอบ รู้จักแบ่งปัน	10	8	18
3. ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เรื่องยากกลับกลายเป็นเรื่องง่ายมื่อได้ฟังความเห็นจากคนอื่น	5	12	17
4. ได้โอกาสในการเสนอความคิดและความรู้ความสามารถของตน กล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงออก	4	10	14
5. ได้สร้างการตัดสินใจ ช่วยกันคิดและสรุปคำตอบจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โต้เถียงเพื่อหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล	4	9	13
6. ได้เรียนรู้ระบบการทำงานกับเพื่อนนอกกลุ่ม	12	-	12
7. ได้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนนอกกลุ่ม ได้มิตรภาพที่ดี	9	3	12
8. ฝึกความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม	7	5	12
9. สนุก ตื่นตัวตลอดเวลา ไม่ง่วง ไม่น่าเบื่อ กระตือรือร้นในการหาคำตอบ	7	4	11
10. ได้รู้จักการทำงานเป็นทีม	5	2	7
11. ได้รู้วิธีคิดของเพื่อนและเข้าใจเพื่อนมากขึ้น	5	2	7
12. สร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนในการเป็นผู้นำจึงทำให้ต้องตั้งใจและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนให้มากขึ้น	2	2	4
13. ได้ฝึกยอมรับฟังเสียงคนส่วนใหญ่	-	3	3
14. ได้ความคิดดี ๆ ที่คาดไม่ถึง ได้รู้สิ่งใหม่จากผู้อื่น ได้ความคิดที่หลากหลาย	2	1	3
15. ได้ฝึกการทำงานด้วยตนเองและค้นคว้าข้อมูล	1	2	3
16. เข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่าเดิม ได้ความรู้	1	2	3
17. ได้รู้จักการให้อภัย	-	2	2
18. ได้วิธีการแบ่งงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	2	-	2
19. ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	-	2	2
20. ได้โอกาสอยู่กลุ่มเดียวกับเพื่อนที่เรียนเก่ง	2	-	2
21. ได้เพิ่มความอดทนให้ตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	-	1

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้เข้าใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (37 คน) 2) ได้ความสามัคคี ได้ช่วยเหลือเพื่อนและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนในการสรุปและแก้ไขคำตอบ รู้จักแบ่งปัน (18 คน) 3) ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เรื่องยากกลับกลายเป็นเรื่องง่ายมื่อได้ฟังความเห็นจากคนอื่น (17 คน) 4) ได้โอกาสในการเสนอความคิด กล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงออก (14 คน) 5) สร้างการตัดสินใจ ช่วยกันคิดและสรุปคำตอบจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โต้เถียงเพื่อหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล (13 คน)

เมื่อจำแนกความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอน พบว่า ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้เข้าใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (22 คน) 2) ได้เรียนรู้ระบบการทำงานกับเพื่อนนอกกลุ่ม (12 คน) 3) ได้ความสามัคคี ได้ช่วยเหลือเพื่อนและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนในการสรุปและแก้ไขคำตอบ รู้จักแบ่งปัน (10 คน) 4) ได้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้มิตรภาพที่ดี (9 คน) 5) ฝึกความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม (7 คน) และสนุก ตื่นตัวตลอดเวลา ไม่ง่วง ไม่น่าเบื่อ กระตือรือร้นในการหาคำตอบ (7 คน) ส่วนความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้เข้าใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (15 คน) 2) ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เรื่องยากกลับกลายเป็นเรื่องง่ายมื่อได้ฟังความเห็นจากคนอื่น (12 คน) 3) ได้โอกาสในการเสนอความคิด กล้าแสดงความคิดเห็นและแสดงออก (10 คน) 4) สร้างการตัดสินใจช่วยกันคิดและสรุปคำตอบจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โต้เถียงเพื่อหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล (9 คน) 5) ได้ความสามัคคี ได้ช่วยเหลือเพื่อนและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนในการสรุปและแก้ไขคำตอบ รู้จักแบ่งปัน (8 คน)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ

(N= 63)

ความคิดเห็นด้านลบ	จำนวน (คน)		
	จิ๊กซอว์	ร่วมกันเรียนรู้	รวม
1. ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม มีการถกเถียงกัน เกิดความสับสนระหว่างคำตอบของตนเองและของเพื่อน	3	**11**	14
2. วุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่ม จำนวนคนมากทำให้ เสียเวลาจัดโต๊ะ ยุ่งยาก ห้องแคบไป	**13**	-	13
3. บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	**5**	**3**	8
4. ไม่กล้าติดตามงานจากเพื่อนในกลุ่ม ทำงานกับเพื่อนที่ไม่สนิทกันทำให้ติดต่อประสานงานยาก	**7**	-	7
5. กลัวเพื่อนตำหนิเมื่อตนเองตอบผิด	2	**4**	6
6. ทุกคนใช้ความเห็นของตนเองเป็นหลัก	2	2	4
7. เวลาในการทำกิจกรรมน้อยไป	3	-	3
8. บางคนไม่คิดและรอคอยคำตอบจากเพื่อน	1	2	3
9. ความเห็นไม่ตรงกันก็จะเกิดความไม่พอใจ	1	2	3
10. เครียดเพราะกลัวทำหน้าที่ไม่ดี ไม่สามารถทำให้เพื่อนเข้าใจได้	1	1	2
11. ทำงานช้ากว่าจะเข้าใจ	1	1	2
12. การเชื่อผู้นำทำให้สมาชิกไม่เกิดการเรียนรู้ คนเก่งจะเป็นผู้นำอยู่ตลอด	1	1	2
13. คำตอบที่ถูกต้องแต่ขัดแย้งกับคนส่วนใหญ่จึงมีผลต่อการตัดสินใจและคะแนน	-	2	2
14. คะแนนของกลุ่มบางครั้งไม่ใช่ความคิดของตนเองซึ่งตนเองตอบถูก	**-**	2	2

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม มีการถกเถียงกัน เกิดความสับสนระหว่างคำตอบของตนเองและของเพื่อน (14 คน) 2) วุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่ม จำนวนคนมากทำให้เสียเวลาจัดโต๊ะ ยุ่งยาก ห้องแคบไป (13 คน) 3) บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น (8 คน) 4) ไม่กล้าติดตามงานจากเพื่อนในกลุ่ม ทำงานกับเพื่อนที่ไม่สนิทกันทำให้ติดต่อประสานงานยาก (7 คน) และ 5) กลัวเพื่อนตำหนิเมื่อตนเองตอบผิด (6 คน)

เมื่อจำแนกความคิดเห็นของนักศึกษาครูด้านลบที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอน พบว่า ความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาครูที่มีต่อที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบจิ๊กซอว์ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) วุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่ม จำนวนคนมากทำให้ เสียเวลาจัดโต๊ะ ยุ่งยาก ห้องแคบไป (13 คน) 2) ไม่กล้าติดตามงานจากเพื่อนในกลุ่ม ทำงานกับเพื่อนที่ไม่สนิทกันทำให้ติดต่อ

ประสานงานยาก (7 คน) และ 3) บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น (5 คน) ส่วนความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม มีการถกเถียงกัน เกิดความสับสนระหว่างคำตอบของตนเองและของเพื่อน (11 คน) 2) กลัวเพื่อนตำหนิเมื่อตนเองตอบผิด (4 คน) และ 3) บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น (3 คน)

สรุปผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ ได้แลกเลี่ยนความคิดเห็น รูปแบบจิ๊กซอว์ คือ ได้ความรับผิดชอบ และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ คือ ได้ความสามัคคี ความคิดเห็นด้านลบของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ ประสานงานยาก รูปแบบจิ๊กซอว์ คือ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ คือ ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม

ความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ รูปแบบ จิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้มีทั้งด้านบวกและด้านลบโดยความคิดเห็นด้านบวก 5 อันดับแรก คือ

อันดับ 1 ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
อันดับ 2 ได้ความสามัคคี
อันดับ 3 ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
อันดับ 4 กล้าแสดงความคิดเห็น
อันดับ 5 สร้างการตัดสินใจ

ความคิดเห็นด้านลบ 5 อันดับแรก คือ

อันดับ 1 ยากต่อการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่ม
อันดับ 2 วุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่มและจำนวนคนมาก
อันดับ 3 บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
อันดับ 4 ประสานงานยาก
อันดับ 5 กลัวเพื่อนว่าเมื่อตนเองตอบผิด

อภิปรายผล

ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในด้านบวกที่ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น และกล้าแสดงความคิดเห็น ความสามัคคี และสร้างการตัดสินใจ ช่วยกันคิดและสรุปคำตอบจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันโต้เถียงเพื่อหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล อีกทั้งจากการถามความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการของนักศึกษา

ได้กล่าวถึงคะแนนดีขึ้นและตั้งใจทำงานมากขึ้นซึ่งความคิดเห็นเหล่านี้สอดคล้องกับนฤนาท จั่นกล้า (2558: ง) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษาที่เรียนเรื่อง คอนกรูเอนซ์โดยการเรียนแบบร่วมมือโดยพิจารณาพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็น การตรวจสอบงาน ทำงานเสร็จทันเวลา และผลสำเร็จของงาน พบว่า นักศึกษาที่เรียนโดยใช้การเรียนแบบร่วมมือมีพฤติกรรมดังกล่าวในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่านอกจากการเรียนรู้แบบร่วมมือจะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้วยังพัฒนาคุณลักษณะด้านสังคมตามที่ Arends (2015: 370-372) ได้ระบุถึงผลการเรียนรู้จากการเรียนรู้เรียนแบบร่วมมือในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้เกิดผลดีทั้งสมาชิกที่มีผลการเรียนเก่งและผลการเรียนอ่อนที่ต้องทำภาระงานทางวิชาการร่วมกัน คือ คนที่เรียนเก่งจะเป็นติวเตอร์ให้คนเรียนอ่อนทำให้คนเรียนเก่งได้พัฒนาเชิงวิชาการเพราะต้องอธิบายให้คนเรียนอ่อนเข้าใจในขณะที่คนเรียนอ่อนได้รับความรู้วิชาการจากเพื่อนสมาชิก ในด้านความอดทนและยอมรับความหลากหลาย การเรียนรู้แบบร่วมมือจะให้โอกาสสมาชิกที่แตกต่างด้านเพศ วัฒนธรรม เชื้อชาติ สถานะทางสังคม และความสามารถได้มาทำภาระงานร่วมกันโดยมีรางวัลของความร่วมมือ ให้สมาชิกได้การเรียนรู้ถึงความซาบซึ้งในความช่วยเหลือของเพื่อนสมาชิก ในด้านทักษะสังคมเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนของการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อที่จะสอนทักษะการทำงานแบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้พบกับสถานการณ์ระหว่างการทำภาระงานที่สมาชิกอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่ลงรอยกัน การแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพของสมาชิก ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อภาระงาน ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ในการกำจัดข้อขัดแย้ง การประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย การประสานงานที่ดี จนทำให้การดำเนินภาระงานนั้นสำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ความคิดเห็นของนักศึกษาในด้านความสนุกในการเรียนนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี เผื่อนด้วง และรัตนาภรณ์ ศิริวัฒน์ชัยพร (2558: ง) ที่ได้ประยุกต์ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในวิชาจริยศาสตร์และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลร่วมกับการเขียนแผนผังมโนทัศน์ (concept mapping) พบว่า ทำให้ผู้เรียน ตั้งใจเรียน มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะสืบค้นข้อมูล ทำให้มีความสนใจอยากติดตาม ไม่ง่วงนอน และสามารถจดจำได้ง่าย จากเดิมที่มีเวลาอ่านด้วยตนเองน้อยมากเมื่อมาเข้ากลุ่มแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ทำให้รู้และเข้าใจสิ่งที่อ่านมากขึ้น ผลการวิจัยของ Intratat (2010: 198) ที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับนักศึกษาในรายวิชาภาษาอังกฤษ พบว่า นักศึกษามีความสุขในการทำงานกลุ่มเป็นผลมาจากมิตรภาพ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีกระบวนการเกี่ยวกับประชาธิปไตย เช่น การลงคะแนนเสียงเพื่อการแก้ปัญหาและเคารพความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มและงานวิจัยของ Okur Akçay & DoymuŞ (2014: 17) ที่พบว่านักศึกษาที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือมีความเห็นว่าได้ฝึกความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น การฟังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างความสนุกสนาน ความน่าสนใจในการเรียนและจูงใจให้ทำกิจกรรม

ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกที่อยู่ต่างกลุ่ม ได้ตรวจทานข้อมูลที่ขาดหายด้วยกันและได้เรียนรู้สิ่งที่แตกต่าง

ส่วนความคิดเห็นในด้านลบนั้นพบว่าการตัดสินใจในคำตอบของกลุ่มเป็นเรื่องยาก มีการถกเถียงกัน เกิดความสับสนระหว่างคำตอบของเราและของเพื่อน มีความวุ่นวายในการเปลี่ยนกลุ่ม เนื่องจากจำนวนคนมากทำให้ เสียเวลาจัดโต๊ะ ยุ่งยาก ห้องแคบไป อีกทั้งบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าติดตามงานจากเพื่อนในกลุ่ม การทำงานกับเพื่อนที่ไม่สนิทกันทำให้ติดต่อประสานงานยาก และกลัวเพื่อนว่าเมื่อตนเองตอบผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย อินตา (2559: ง) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการเรียนเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือพบว่า โดยรวมแล้วจะเป็นปัญหาที่เกิดจากกระบวนการทำงานกลุ่ม อาทิ เพื่อนสมาชิกบางคนขาดความรับผิดชอบทำให้งานกลุ่มล่าช้า ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และรูปแบบการเขียนแผนไม่เหมือนกัน ทำให้เสียเวลาในการจัดรูปแบบการพิมพ์ และงานวิจัยของ Sarobol (2012: 111) ที่พบว่าแม้นักศึกษาจะมีเจคติทางบวกและชอบการเรียนแบบร่วมมือ แต่มีนักศึกษาบางส่วนมีเจตคติทางลบเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานกลุ่ม เนื่องจากมีสมาชิกบางคนไม่รับผิดชอบต่อกลุ่มโดยมักจะทำงานของตนเองก่อนทำให้กลุ่ม ด้วยเหตุผลที่ว่ากลัวพลาดเนื้อหาที่ไม่ได้ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ และยากที่จะพบปะประชุมกับเพื่อนสมาชิก แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนยังคงมีปัญหาในด้านการประสานงาน

ข้อเสนอแนะ

1. **สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

ผู้สอนควรเลือกเนื้อหาและกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการสอนที่ใช้ คือ แบบจิ๊กซอว์ควรแบ่งภาระหน้าที่ของสมาชิกตามเนื้อหาโดยเลือกเนื้อหาที่แบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้ตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม และในแต่ละหัวข้อย่อยนั้นควรกำหนดประเด็นเดียวกันให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าและเปรียบเทียบกันได้ เช่น หนึ่งกลุ่มแบ่งเป็นหัวข้อย่อย ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคกลาง และในแต่ละภาคให้ไปค้นคว้าในประเด็นที่เหมือนกันทุกภาค อาทิ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เทือกเขา แม่น้ำ ทรัพยากร เศรษฐกิจ ส่วนแบบร่วมกันเรียนรู้ควรแบ่งให้สมาชิกรับผิดชอบตามบทบาทจากชิ้นงานที่ทำร่วมกันโดยกำหนดว่าใครทำต้องทำอะไร ซึ่งไม่ว่าจะใช้รูปแบบใดก็ตามผู้สอนควรต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของแต่ละบุคคลและสุ่มตรวจสอบความรู้เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ และจำนวนกลุ่มที่เหมาะสมต่อชั้นเรียนคือจำนวนไม่เกิน 5 กลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน

2. **สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรมีการออกแบบการสอนในระดับอุดมศึกษาที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในรูปแบบอื่นนอกจากจิ๊กซอว์และร่วมกันเรียนรู้ และควรมีการผสมผสานการเรียนรู้แบบร่วมมือกับรูปแบบหรือเทคนิคอื่น

สรุป

ทักษะด้านการร่วมมือถือว่าเป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ควรต้องพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องรู้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่มผู้เรียนสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกับผู้เรียนระดับปริญญาตรี และได้ทำการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยรูปแบบจิ๊กซอว์และรูปแบบร่วมกันเรียนรู้ มีกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 63 คน พบว่า ความคิดเห็นด้านบวกของนักศึกษาครูที่มีต่อกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือคือ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้ความสามัคคี ได้รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็น และสร้างการตัดสินใจ กล่าวได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถสนองตอบตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ให้มีการเสริมสร้างความสามัคคีและให้ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ส่วนความคิดเห็นอื่นในด้านลบนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องใช้กิจกรรมการเรียนรู้ให้สม่ำเสมอในทุกรายวิชาเพื่อปรับพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี. (2558). **ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 284/2558 การแถลงนโยบายด้านการศึกษาของพลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ**. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.moe.go.th/websm/2015/aug/284.html

นฤนาท จั่นกล้า. (2558). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เรื่อง คอนกรูเอนซ์ สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่เรียนโดยใช้การเรียนแบบร่วมมือ. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, **10** (1), 76-88.

นันท์นภัส นิยมทรัพย์. (2560). **ความรู้พื้นฐานด้านการเรียนการสอน**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรทัย อินตา. (2559). การใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, **10** (1), 131-142.

อรุณี เผื่อนด้วง และรัตนาภรณ์ ศิริวัฒน์ชัยพร. (2558). การประยุกต์การเรียนรู้แบบร่วมมือในวิชาจริยศาสตร์และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ**, **31** (3), 123-129.

Arends, R. I. (2015). **Learning to teach** (10th ed.). Boston Burr Ridge, Il: McGraw-Hill.

Gunter, M. L., Estes, T. H. & Schwab, J. (1999). **Instruction: A models approach** (3rd ed.). MA: Allyn & Bacon.

Intratat, C. (2010). Thai style in social interaction: A case study of collaborative English learning at King Mongkut's University of Technology Thonburi. Proceedings from LSCAC 2010: **The International Conference on Language, Society, and Culture in Asian Contexts** (pp. 198-205). 6-7 January 2010, Mahasarakham: Mahasarakham University.

Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. **Educational Researcher, 38,** 365–379. doi:10.3102/0013189x09339057

Johnson, D. W., Johnson, R. T. & Smith, K. A. (2014). Cooperative learning: Improving uni versity instruction by basing practice on validated theory. **Journal on Excellence in College Teaching, 25** (3/4), 85-118.

Okur Akçay, N. N., & DoymuŞ, K. (2014). The effect of different methods of cooperative learning model on academic achievement in physics. **Journal of Turkish Science Education** (TUSED), 11 (4), 17-30. doi:10.12973/tused.10124a

Sarobol, N. (2012). Implementing cooperative learning in English language classroom: Thai university students' perceptions. **International Journal of Interdisciplinary Social Sciences, 6** (10), 111-122.

The Partnership for 21st Century Learning. (2015). **P21 Framework Definitions document.** Retrieved September 16, 2015 from http://www.p21.org/our-work/p21-framework/, PP.1-9

Tombak, B., & Altun, S. (2016). The effect of cooperative learning: University example. **Eurasian Journal of Educational Research (EJER),** (64), 173-196. doi:10.14689/ejer.2016.64.10

Wadsworth, B. J. (1996). **Piaget's theory of cognitive and affective development: Foundations of constructivism.** London: Longman.

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561
Vol. 9 No. 1 January-June 2018

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

THE ACTUAL AND THE EXPECTED CONDITIONS OF PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE SCHOOL BOARD OF BASIC SECONDARY EDUCATION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF DISTRICT 8

นิจพิชา ตันสุวรรณ / NITPICHA TANSUWAN[1]
โยธิน ศรีโสภา/ YOTHIN SRISOPHA[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน ด้านสื่อและนวัตกรรมและด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับระดับความคิดเห็นของสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ด้านการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน ด้านการส่งเสริมวิชาการ และด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ครูและผู้บริหารที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนครูและผู้บริหารที่มีเพศและตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับครูและผู้บริหารที่มีเพศ ตำแหน่งงาน อายุและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

คำสำคัญ : สภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงการบริหารงานวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of teachers and administrators' opinion regarding expectation and reality of school committee participation in academic administration in schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 8; 2) compare the level of opinions regarding expectation and reality as classified by sex, age, educational level and position; and 3) analyze the level of opinions regarding expectation and reality in the aspects of academic promotion, educational quality development, learning media and innovation and establishment of partnerships with networks and communities. The research sample was 335 teachers and administrators

in schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 8, derived by stratified random sampling as distributed by school sizes. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance.

The results found that:

1. The teachers and administrators' level of opinion regarding expectation was generally at a high level. When considering in each aspect, academic promotion was the highest, followed by establishment partnerships with networks and communities, media and innovation, and educational quality development respectively. As for the opinions regarding reality, it was overall at the high level. When considering each aspect, media and innovation was the highly establishment partnerships with networks and communities, academic development, and educational quality development respectively.

2. The teachers and administrators with differences in age and educational level had different level opinions regarding the reality of school committee's participation with statistical significance at .05; while there was no statistical differences in sex and position.

The teachers and administrators with differences in sex, position, age and educational level had no differenrence in level of opinions regarding the expectation.

3. There was difference in teachers and administrators level of opinions regarding expectation and reality of school committee participation in academic administration with statistical significance at .05; level of opinions regarding expectation was higher than that of the reality in all aspects.

Keywords: expectations and reality, academic administration, basic education board

บทนำ

การจัดการศึกษายึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545 มาตราที่ 22 การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ให้มีความเหมาะสมจำเป็นต้องให้แต่ละท้องที่มีส่วนร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตนกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้สืบทอดเจตนารมณ์นี้โดยกล่าวไว้ในหลักการของ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ข้อหนึ่งว่า "....ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น" การศึกษามีความสำคัญมากเป็นกระบวนการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศเพื่อให้สามารถก้าวหน้าได้ทัดเทียมนานาประเทศทั่วโลก เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการของแรงงานในประเทศและแรงงานโลก การศึกษาช่วยสร้างและเพิ่มพูนความรู้ และความคิดของบุคคลเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของคนในสังคม สังคมจะพัฒนาได้มากเมื่อสมาชิกในสังคมมีความสามารถมาก สังคมจึงต้องส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ของสมาชิก

การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 5 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กำหนดไว้ในมาตราที่ 38 การบริหารงานด้านวิชาการต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ การบริหารวิชาการทุกชนิดมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้การศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) (1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (9) การนิเทศการศึกษา (10) การแนะแนว (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ (17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากกฎกระทรวงดังกล่าวทำให้บริบทงานวิชาการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น สถานศึกษาใดก็ตามที่สามารถบริหารงานวิชาการให้มีความถูกต้องเข้มแข็ง ชัดเจนและรวดเร็ว สถานศึกษานั้นก็จะสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพกลายเป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศชาติได้ต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมของการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงขอบข่ายและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมงานวิชาการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูและผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน
2. ครูและผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์ตัวแปรการวิจัย

สภาพที่คาดหวัง หมายถึง สภาพที่เป็นนามธรรมหรือนามสมมติตามรูปแบบและบทบาทหน้าที่นั้น ๆ กำหนดโดยสื่อที่อาจจะเป็นความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ความคาดหวังพื้นฐาน การรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ล่วงหน้าเพื่อต้องการให้บุคคลนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังจะประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีขึ้น

สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหมายถึงสภาพที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทและภาระงานที่ได้รับในฐานะสมาชิกของสังคมในการประพฤติปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนร่วมในผลประโยชน์ และส่วนร่วมในการประเมินผลในงานวิชาการซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนวิชาการเพื่อพิจารณาตามความพร้อมในการจัดการสอนให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน ร่วมจัดทำโครงสร้างหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ร่วมวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สอนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกำหนดกระบวนการประเมินและปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมส่งเสริมให้ผู้สอนจัดทำแผนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่นักเรียน ประสานความร่วมมือในชุมชนให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ติดตามกระบวนการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน กำหนดเป้าหมายระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ การส่งเสริมผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ร่วมสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ส่งเสริมการนิเทศภายในเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมการอบรมให้ความรู้การแนะแนวให้กับครูผู้สอน การประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

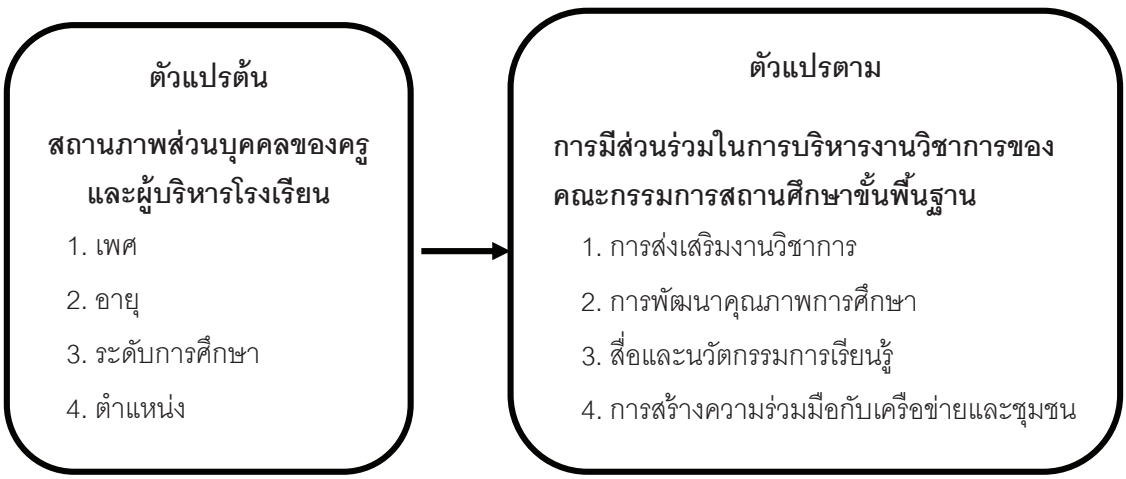
3. สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ร่วมส่งเสริมให้ชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกชุมชน ร่วมพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน กำหนดแนวทางการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ การประสานงานเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษากับหน่วยงานภายในและภายนอก และร่วมประเมินผลการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน หมายถึง การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับชุมชน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ร่วมระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการ การวางแผนในการสนับสนุนงานวิชาการเพื่อให้บริการแก่ชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการ การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวิชาการ

และการจัดบุคลากรในโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 31) ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วมาใช้เป็นขอบข่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย สามารถเขียนประกอบเป็นแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามขอบเขตของการวิจัย

วิธีดำเนินการ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะครูและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วยผู้บริหาร 139 คน ครู 2,415 คน รวมทั้งสิ้น 2,554 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 2,554 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดกลุ่มโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan, (1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543: 178) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 335 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม	
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1. ขนาดเล็ก	50	7	3	3
2. ขนาดกลาง	1,004	35	14	21
3. ขนาดใหญ่	1,500	303	60	243
รวม	2,554	335	335	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามของตัวแปร เพื่อหาค่าความตรง (validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC 0.67-1.00 ได้ข้อคำถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 ข้อ ใช้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ปีการศึกษา 2558 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู

และผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พร้อมแนบแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยตนเองที่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้ค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ด้วยการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมวิชาการ พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.16 อยู่ในลำดับแรก สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.90 อยู่ในลำดับที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.94 อยู่ในลำดับที่ 4 สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X}$) = 3.83 อยู่ในลำดับที่ 4 เช่นกัน สื่อและนวัตกรรม พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.00 อยู่ในลำดับที่ 3 สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.01 อยู่ในลำดับที่ 1 การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.02 อยู่ในลำดับที่ 2 สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.91 อยู่ในลำดับที่ 2 เช่นกันรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร สภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n=335)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สภาพที่คาดหวัง		ระดับ	ลำดับ	สภาพที่เป็นจริง		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.			$\bar{x}$	S.D.		
1.	การส่งเสริมวิชาการ	4.16	0.70	มาก	1	3.90	0.92	มาก	3
2.	การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.94	0.82	มาก	4	3.83	0.83	มาก	4
3.	สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้	4.00	0.66	มาก	3	4.01	0.87	มาก	1
4.	การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน	4.02	0.83	มาก	2	3.91	0.77	มาก	2
	รวม	4.05	0.74	**มาก**		3.90	0.82	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าครูและผู้บริหารเพศชาย มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมวิชาการค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.17) และสภาพที่เป็นจริงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.91) มีความแตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับสภาพที่คาดหวังของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.15) และสำหรับสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.88) มีความแตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าครูและผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) และสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.73) มีความแตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับสภาพที่คาดหวังของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.93) และสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.86) มีความแตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

สื่อและนวัตกรรมเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าครูและผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12) และสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศชายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.82) มีความแตกต่างกัน สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.95) และความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08) มีความแตกต่างกัน สภาพที่เป็นจริงสูงกว่าสภาพที่คาดหวัง

การสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าครูและผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08) และสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศชายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12) มีความแตกต่างกัน สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่คาดหวังสำหรับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเพศหญิงสภาพที่คาดหวังค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) และสภาพที่เป็นจริงของครูและผู้บริหารเพศหญิงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.83) มีความแตกต่างกันสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศต่างกัน มี 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านสื่อและนวัตกรรมและการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชนสำหรับระดับความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สภาพที่คาดหวัง					สภาพที่เป็นจริง				
	เพศชาย (n = 91)		เพศหญิง (n = 244)		สภาพที่คาดหวัง	เพศชาย (n = 91)		เพศหญิง (n = 244)		สภาพที่เป็นจริง
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t
1. การส่งเสริมวิชาการ	4.17	0.63	4.15	0.73	0.21	3.91	0.93	3.88	0.91	0.21
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.00	0.57	3.93	0.90	0.59	3.73	0.66	3.86	0.88	1.28
3. สื่อและนวัตกรรม	4.12	0.42	3.95	0.72	2.11*	3.82	0.96	4.08	0.82	2.47
4. การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน	4.08	0.48	4.00	0.92	0.75*	4.12	0.62	3.83	0.80	3.13
รวม	**4.10**	**0.53**	**4.03**	**0.80**	**0.74**	**3.90**	**0.78**	**3.90**	**0.83**	**0.10**

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมวิชาการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.33) และสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.14) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับสภาพที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.15) และสำหรับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูค่ามีเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.87) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.21) และสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.03) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่คาดหวัง สำหรับสภาพที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.93) และสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.82) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

สื่อและนวัตกรรม เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.28) และสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.14) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับสภาพที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.98) และสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่คาดหวัง

การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.25) และสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.21) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงสำหรับสภาพที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.98) และสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.00) มีความแตกต่างกันโดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่คาดหวัง

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับระดับความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีด้านเดียวที่แตกต่างกัน คือ การส่งเสริมวิชาการดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สภาพที่คาดหวัง					สภาพที่เป็นจริง				
	ผู้บริหาร (n = 19)		ครู (n = 316)		สภาพที่คาดหวัง	ผู้บริหาร (n = 19)		ครู (n = 316)		สภาพที่เป็นจริง
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	t
1. การส่งเสริมวิชาการ	4.33	0.46	4.15	0.72	1.14*	4.14	0.63	3.87	0.92	1.25*
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.21	0.52	3.93	0.83	1.46*	4.03	0.55	3.82	0.84	1.07
3. สื่อและนวัตกรรม	4.28	0.48	3.98	0.66	1.90	4.14	0.66	4.00	0.88	0.64
4. การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน	4.25	0.44	4.01	0.84	1.22	4.21	0.58	3.89	0.77	1.73
รวม	**4.28**	**0.45**	**4.04**	**0.75**	**1.38**	**4.13**	**0.55**	**3.89**	**0.82**	**1.26**

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามอายุ

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	สภาพที่คาดหวัง			
		df	SS	MS	F
1. การส่งเสริมวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.04	0.68	1.35
	ภายในกลุ่ม	331	166.23	0.50	
	รวม	334	168.22		
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.92	0.30	0.45
	ภายในกลุ่ม	331	227.68	0.68	
	รวม	334	228.61		
3. สื่อและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.74	0.58	1.32
	ภายในกลุ่ม	331	145	0.43	
	รวม	334	147.08		
4. การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.57	2.85	4.26
	ภายในกลุ่ม	331	221.65	0.67	
	รวม	334	230.22		
	ระหว่างกลุ่ม	**3**	**1.25**	**0.41**	**0.75**
รวม	**ภายในกลุ่ม**	**331**	**181.86**	**0.54**	
	รวม	**334**	**183.86**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูและผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนจำแนกตามอายุ

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	สภาพที่เป็นจริง			
		df	SS	MS	F
1. **การส่งเสริมวิชาการ**	ระหว่างกลุ่ม	3	69.29	23.09	36.18*
	ภายในกลุ่ม	331	211.27	0.63	
	รวม	334	280.57		
2. **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา**	ระหว่างกลุ่ม	3	53.77	17.92	33.43*
	ภายในกลุ่ม	331	177.43	0.53	
	รวม	334	231.20		
3. **สื่อและนวัตกรรม**	ระหว่างกลุ่ม	3	89.38	29.80	60.43*
	ภายในกลุ่ม	331	163.20	0.50	
	รวม	334	252.60		
4. **การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน**	ระหว่างกลุ่ม	3	38.27	12.75	26.52*
	ภายในกลุ่ม	331	159.17	0.48	
	รวม	334	197.45		
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3**	**56.43**	**18.81**	**37.38***
	ภายในกลุ่ม	**331**	**166.63**	**0.50**	
	รวม	**334**	**223.07**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	สภาพที่คาดหวัง			
		df	SS	MS	F
1. **การส่งเสริมวิชาการ**	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	0.74
	ภายในกลุ่ม	331	167.53	0.50	
	รวม	334	168.28		
2. **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา**	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.50
	ภายในกลุ่ม	331	227.93	0.68	
	รวม	334	228.61		
3. **สื่อและนวัตกรรม**	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.54
	ภายในกลุ่ม	331	146.60	0.44	
	รวม	334	147.08		
4. **การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน**	ระหว่างกลุ่ม	2	4.80	2.40	3.53*
	ภายในกลุ่ม	331	225.42	0.42	
	รวม	334	230.22		
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.82**	**0.41**	**0.75**
	ภายในกลุ่ม	**331**	**182.30**	**0.54**	
	รวม	**334**	**183.01**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านสื่อและนวัตกรรม รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	สภาพที่เป็นจริง			
		df	SS	MS	F
1. **การส่งเสริมวิชาการ**	ระหว่างกลุ่ม	2	35.87	17.93	24.33*
	ภายในกลุ่ม	331	244.70	0.73	
	รวม	334	280.57		
2. **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา**	ระหว่างกลุ่ม	2	26.93	13.46	21.88*
	ภายในกลุ่ม	331	204.26	0.61	
	รวม	334	231.20		
3. **สื่อและนวัตกรรม**	ระหว่างกลุ่ม	2	29.01	14.50	21.54*
	ภายในกลุ่ม	331	223.57	0.67	
	รวม	334	252.60		
4. **การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน**	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	2.91
	ภายในกลุ่ม	331	194.04	.58	
	รวม	334	197.45		
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**22.60**	**11.30**	**18.71***
	ภายในกลุ่ม	**331**	**200.46**	**0.60**	
	รวม	**334**	**223.07**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังและระดับความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามลักษณะการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพที่คาดหวังและระดับความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n=335)

การบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สภาพที่เป็นจริง	4.05	0.74	4.22*	0.00
สภาพที่คาดหวัง	3.90	0.81		

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีประเด็นที่สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการส่งเสริมวิชาการ พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.16) สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.90) มีความแตกต่างกัน ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่า ระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.94) สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.83) มีความแตกต่างกัน ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาสื่อและนวัตกรรม พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.00) สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.01) มีความแตกต่างกันครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงสูงกว่าสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน พบว่าระดับสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.02) สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.91) มีความแตกต่างกัน พบว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.05) สำหรับสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.90) มีความแตกต่างกันสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งข้อค้นพบที่ได้ในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงนิตย์ โสพุธอ่อน (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 2 ด้าน แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสื่อและนวัตกรรมและการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน สำหรับระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันนั้นมีความตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องสื่อและนวัตกรรมและการสร้างความร่วมมือของเครือข่ายและชุมชนต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551: 169) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกันเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจิราพร ธรรมเจริญ (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสำหรับระดับสภาพที่เป็นจริงต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในสภาพจริงของโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษามีช่วงอายุที่หลากหลาย ทัศนะการทำงานและเจตคติเป็นสิ่งสำคัญ คนที่มีอายุน้อยกว่าต้องเคารพการทำงานของรุ่นพี่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมสำคัญในการทำงานที่มีส่วนร่วมทางการศึกษา

ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสภาพที่คาดหวังของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชนสำหรับสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านสื่อและนวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาณัต สายโสภา (2554: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าวุฒิการศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานและความเชี่ยวชาญของสายงาน ส่งผลไปยังการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพที่คาดหวังมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ รัตนมังสังค์ (2557: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรบริษัท เอ็มเคเรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทางานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังและสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรานต์ คชชะ (2550: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย ด้านทักษะ และด้านความรู้ เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้**

ข้อค้นพบที่ได้จากวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ในด้านสภาพที่เป็นจริงของการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้าน ๆ อื่น ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรกำหนดนโยบายเพื่อนำมาพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาด้านของการสร้างความร่วมมือของเครือข่ายและชุมชน

1.2 จากผลการวิจัยสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศและอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และอายุและตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมเพื่อพัฒนาทัศนคติและเจตคติของการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการนำผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพที่คาดหวังเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมวิชาการอยู่ในลำดับแรก ด้านการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน ด้านสื่อและนวัตกรรม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับถัดมาตามลำดับสำหรับสภาพที่เป็นจริงพบว่าด้านสื่อและนวัตกรรมอยู่ในลำดับแรกด้านการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในลำดับถัดมาตามลำดับเมื่อพิจารณาตามสมมติฐานครูและผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยนี้พบว่าการบริหารวิชาการที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาคุณภาพวิชาการ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชนการวัดผล

ประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและร่วมกันจัดทำหลักสูตรตลอดจนการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้าใจและสามารถพัฒนาการจัดการเรียนและการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกกรานต์ คชชะ. (2550). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2543).**ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559: ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2550). **ภาระงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. เล่ม 1241 ตอนที่ 24 ก หน้า 29 16 พฤษภาคม 2550.

จิราพร ธรรมเจริญ. (2553). **รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี .

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นงนิตย์ โสพุธอ่อน. (2550). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เบญจรงค์ แสงสุกวาว. (2551). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุรศักดิ์ รัตนมังสังค์. (2557). **สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาณัต สายโสภา. (2554). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสระแก้ว.

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

SCHOOL ADMINISTRATORS' QUOTIENT AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK IN GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS, NAKHON PATHOM PROVINCE

ประกายดาว คำป้อม/ PRAKAYDOW KOMPOM[1]
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW[2]
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) วิเคราะห์ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม จำนวน 341 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.83 และตอนที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความฉลาดทางสังคม ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ความฉลาดทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2. การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสมดุลในบทบาท การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การร่วมมือ การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม และความคิดสร้างสรรค์

[1]นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

3. ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (X_4) ความฉลาดทางปัญญา (X_1) และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 24.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ = 2.10 + 0.18 (X_4) + 0.17 (X_1) + 0.15 (X_3)

คำสำคัญ: ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครู ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' quotient; 2) identify the level of teachers' teamwork; and 3) analyze the schools administrators' quotient affecting teachers' teamwork. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 341 teachers of government primary schools in Nakhon Pathom Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 school administrators' quotient was 0.83, and part 2 teachers' teamwork was 0.85. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' quotient was at a high level. These aspects were social quotient, intelligence quotient, moral quotient, emotional quotient and adversity quotient.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' teamwork was at a high level. These aspects were balanced roles, support and trust, clear objective and agreed goals, co-operation, team's communication and openness, and creative thinking.

3. The administrator's quotient in the aspects of adversity quotient (X_4), intelligence quotient (X_1) and moral quotient (X_3) together predicted teachers' teamwork (Y_{tot}) at the percentage of 24.40 with statistical significance at .05. The regression equation was = 2.10 + 0.18 (X_4) + 0.17 (X_1) + 0.15 (X_3).

Keywords: administrator's quotient, teacher's teamwork, primary education

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ เน้นให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ที่จะนำพาให้ประเทศสู่ความก้าวหน้าโดยเริ่มต้นที่องค์การ และในองค์การผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังที่ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556: 1) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำจึงเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน

ผู้นำคือปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ทิศทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่บริหารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการร่วมงานระหว่างบุคคล การวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2007 อ้างถึงใน พิชาภพ พันธ์แพ, 2554: 106) ที่กล่าวว่า ผู้นำยังต้องมีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การดลใจ การกระตุ้นจูงใจ และการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับผู้นำที่สมาชิกในองค์การต้องการ คือ ผู้นำในอุดมคติหรือผู้นำที่สมบูรณ์นั้น ต้องมาจาก “ความสมดุลของความฉลาดทางปัญญา” ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความฉลาดทางปัญญา (IQ: intelligence quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ: emotional quotient) ความฉลาดทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม (MQ: moral quotient) ความฉลาดในการเผชิญปัญหา (AQ: adversity quotient) และความฉลาดทางสังคม (SQ: social quotient) หากผู้นำมีความฉลาดครบทุกด้าน ก็เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นพื้นฐานในทางที่ดีที่จะส่งผลให้สามารถบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ Patton (1998 อ้างถึงใน ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒนสิงหะ, 2550: 127) กล่าวว่า บุคคลส่วนใหญ่เชื่อว่า ผู้ที่มีระดับความสามารถทางสติปัญญาสูง จะประสบความสำเร็จในการเรียน สามารถประกอบอาชีพ และเข้าทำงานในตำแหน่งที่ดี ทั้งนี้เพราะความสามารถทางสติปัญญาสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ได้ แต่ในความเป็นจริง จากการวิจัยของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551: 4) พบว่าการมีความสามารถทางสติปัญญาอยู่ในระดับสูง ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพหรือความสำเร็จในชีวิตเสมอไป นอกจากผู้นำจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานแล้ว ผู้นำที่สมบูรณ์แบบควรมีความฉลาดครบทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ต้องมีทักษะในการบริหารการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ

การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความนับถือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานของสมาชิกทุกคน

นอกจากนั้น การขับเคลื่อนองค์การให้สู่เป้าหมายนั้นมาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งการทำงานร่วมกันของสมาชิก หรือการทุ่มเทการทำงานของสมาชิกย่อมเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนคาดหวัง เพราะมีความต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ดังนั้นในองค์กรจึงมีผู้ร่วมงานที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้นำจะต้องมีทักษะ ความสามารถ และความฉลาดในด้านการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับศรีศักดิ์ ศูนย์โศรก (2550: 2) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์การที่ได้รับความนิยม และนำมาใช้ปฏิบัติกันเป็นอย่างมาก ในปัจจุบัน คือ การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมให้แข็งแกร่งโดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550: 2) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวน การบริหารงานดังกล่าวไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายจึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานของความสำเร็จของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและจะทำให้ประสบความสำเร็จเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยของการทำงานร่วมกันของสมาชิกซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช (2556: 192) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันของสมาชิก การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ ความสามารถและความฉลาด ครบทุกด้าน จึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันของสมาชิก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์พร รุ่งจำกัด (2556: 94) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารควรมีและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจของสมาชิกในทีมงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีความฉลาดทั้ง 5 ด้าน ที่มาจากความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ ของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาการทำงานร่วมกันของครูให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค 3) ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บูรณาการกับการทำงานภายในสำนักงานสร้างเครือข่ายและการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2559: ออนไลน์) จากเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีทักษะ ความสามารถ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงานให้เต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากสภาพปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงานที่ยังน้อย จึงทำให้วุฒิภาวะในการบริหารงานขาดประสิทธิภาพ และการไม่ได้รับการพัฒนาตนเอง จึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการส่งเสริมการทำงานของครูในองค์กร โดยใช้เทคนิควิธีการดึงผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมมือกันในปฏิบัติงานงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานของครู และใช้ทักษะ ความสามารถ และความฉลาดแต่ละด้านของตนเอง ในการส่งเสริม พัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

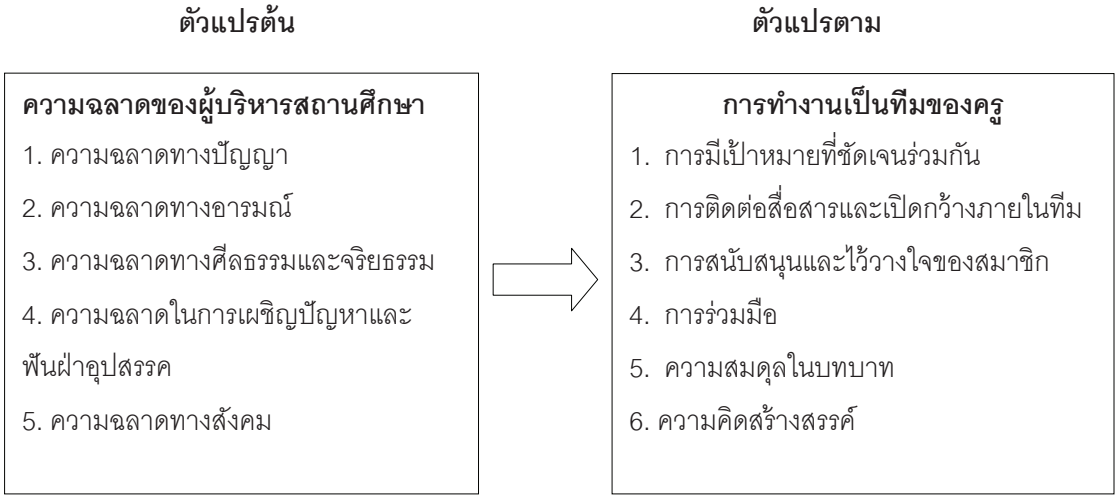
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อวิเคราะห์ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ความฉลาดทางปัญญา 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม 4) ความฉลาดในการเผชิญปัญหา และ 5) ความฉลาดทางสังคม

2. **ตัวแปรตาม** คือ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 2) การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม 3) การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก 4) การร่วมมือ 5) ความสมดุลในบทบาท และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความฉลาดทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะและคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความฉลาดทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีทักษะทางการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความรู้ที่หลากหลายและเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนได้ ตลอดจนการคิดได้อย่างมีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถตระหนักรู้และรู้จักตนเอง ควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการบริหารจัดการอารมณ์ได้ สามารถใช้ปัญญาเพื่อแยกแยะและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3. ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการปฏิบัติตามประเพณีอันดีงามของศาสนา วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคม ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรัก มีความเมตตาปรารถนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเจตนาที่ดีงามในทุกสถานการณ์ มีความยุติธรรมเพื่อนร่วมงานและสังคม มีจิตสำนึกที่ดีต่อผู้อื่น

4. ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติทางบวก มีสติ มีความมุ่งมั่น มีความมานะพยายาม มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ สามารถที่จะเผชิญและเอาชนะต่ออุปสรรคในเหตุการณ์ที่ไม่ดี ด้วยสติ ความเพียรพยายาม มีวิธีการที่ชาญฉลาดที่จัดการต่อปัญหาด้วยวิธี ที่ดีที่สุด สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้

5. ความฉลาดทางสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตระหนักถึงความถูกต้องทางสังคม สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรรมให้เข้ากับสังคมได้ แสดงความรู้สึกยินดีเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเต็มใจ พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาด้วยความเต็มใจ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ครู มารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมกันทำงานประสานงานกัน ซึ่งแต่ละบุคคลมีพื้นฐานความคิด ทัศนคติ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถมุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมกับสมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร มีการตั้งจุดหมายหรือทิศทางความสำเร็จของการทำงานเดียวกัน สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และประโยชน์ของงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูลตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูล

3. การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก หมายถึง ครูในโรงเรียน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรและสมาชิกภายในสถานศึกษา มีความยินดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกันและกล้าที่จะเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. การร่วมมือ หมายถึง ครูในโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานการทำงานอย่างมีระบบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหามีความสมัครสมานสามัคคี ทุกคนห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกตั้งใจทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ครูในโรงเรียน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของแต่ละบุคคล กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย

6. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ครูในโรงเรียน มีความคิดสิ่งใหม่ หลากหลาย มีความริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ ๆ แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดนอกกรอบโดยใช้จินตนาการของตนเองในการสร้างสรรค์ผลงาน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอกำแพงแสน อำเภอดอนตูม อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 2,934 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม ในปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 2,934 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179-180) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยการกระจายตามที่ตั้งของอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 ข้อ และการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 38 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงของความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.83 และด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.85

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความฉลาดทางสังคม อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.53) ความฉลาดทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.46) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.48) และความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค อยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.52) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

(n = 341)

ข้อ	ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความฉลาดทางปัญญา	4.24	0.46	มาก	3
2.	ความฉลาดทางอารมณ์	4.24	0.48	มาก	4
3.	ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม	4.30	0.53	มาก	2
4.	ความฉลาดในการเผชิญปัญหา	4.24	0.52	มาก	5
5.	ความฉลาดทางสังคม	4.36	0.52	มาก	1
	รวม	**4.28**	**0.45**	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความสมดุลในบทบาท อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.53) รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.53) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.48) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.48) การร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.52) และความคิดสร้างสรรค์อยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

(n = 341)

การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน	4.20	0.48	มาก	3
2. การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม	4.16	0.53	มาก	5
3. การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก	4.21	0.53	มาก	2
4. การร่วมมือ	4.20	0.52	มาก	4
5. ความสมดุลในบทบาท	4.23	0.53	มาก	1
6. ความคิดสร้างสรรค์	4.14	0.57	มาก	6
รวม	**4.19**	**0.45**	**มาก**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (X_4) ความฉลาดทางปัญญา (X_1) และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.244 ซึ่งแสดงว่า ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางปัญญา และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม และสามารถร่วมทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 24.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.10 + 0.18(X_4) + 0.17(X_1) + 0.15(X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.18\ (Z_4) + 0.17(Z_1) + 0.15(Z_3)$$ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเกณฑ์ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม

(n = 341)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	17.16	5.71	36.32	.00
Residual	337	53.05	0.15		
Total	340	70.21			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE_b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.63		0.11	5.52*	.00
ความฉลาดในการเผชิญปัญหา (X_4)	0.39	0.42	0.06	6.15*	.00
ความฉลาดทางปัญญา (X_1)	0.20	0.21	0.06	3.49*	.00
ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม (X_3)	0.13	0.14	0.05	2.56*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.494 R^2 = 0.244 SEE. = 0.238

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความฉลาดทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความฉลาดทางปัญญา ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ตามลำดับ โดยความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความฉลาดทางปัญญา (IQ: intelligence quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ: emotional quotient) ความฉลาดทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม (MQ: moral quotient) ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ: adversity quotient) และความฉลาดทางสังคม (SQ: social quotient) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้นำสามารถนำความฉลาดดังกล่าว มาพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้นำที่สมบูรณ์ย่อมเป็นความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ เพราะการพัฒนา จะช่วยให้เราสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเป็นสุข และในแนวทางการพัฒนาตนเอง ได้มีนักจิตวิทยา และนักวิชาการได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ แต่ในที่นี้จะยกแนวทางพัฒนาตนตามหลักพุทธศาสนา ซึ่งพระธรรมปิฎก ท่านได้อธิบายว่าในการพัฒนาตนนั้น ควรประกอบด้วย การพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การพัฒนาทางกาย ด้านที่ 2 คือ การพัฒนาศีล ด้านที่ 3 การพัฒนาจิต และด้านที่ 4 คือการพัฒนาทางสติปัญญา ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากต้องนำไปบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องใช้ความฉลาดทางปัญญา (IQ) ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตุ๊กตา โสภณธรรมคุณ (2558: 89) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในวิชาชีพสูงแสดงให้เห็นถึงความสามารถด้านสติปัญญา ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดี โดยจะต้องมีเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น มีการบริหาร

จัดการตนเอง บุคลากรในสถานศึกษาให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดิลกฤทธิ์ อภิวัฒนสิงหะ (2549: 124) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต

สำหรับทักษะในการแก้ปัญหา (AQ) ก็มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ต้องมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ สามารถที่จะเผชิญและเอาชนะต่ออุปสรรคในเหตุการณ์ที่ไม่ดี ด้วยสติ ความเพียรพยายาม มีวิธีการที่ชาญฉลาดที่จัดการต่อปัญหาด้วยวิธีที่ดีที่สุด สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งศักดิ์ ศิวาชัญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สมรรถนะหลักของผู้นำในทุกยุคทุกสมัย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจในความสำคัญของขบวนการการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและมีหลักการและเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจจึงเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การตัดสินใจของผู้บริหาร ทักษะและความเข้าใจเรื่องขบวนการการแก้ปัญหาและการตัดสินใจตลอดจนความสามารถในการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญประการหนึ่งอันนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เฉียบคมและมองปัญหาและผลกระทบอย่างรอบด้าน ย่อมจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรมในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังต้องแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะเป็น คนเก่ง ยังต้องเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (2552-2559) ฉบับปรับปรุง คือ การพัฒนาการศึกษาของประเทศให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ เน้นให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี

ความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรัตน์ ไชยชมพู (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม (Moral quotient: MQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทักษะสุดท้ายสิ่งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมี คือ ทักษะทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะเราต้องดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม เราไม่สามารถใช้ชีวิตเพียงลำพังได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตระหนักถึงความถูกต้องของสังคม สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรรมให้เข้ากับสังคมได้ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดของผู้บริหารในแต่ละด้านนั้นเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง เพื่อนำสู่การพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เพื่อให้เกิดกระบวนการการบริหารสถานศึกษา กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความฉลาดทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ความฉลาดในการเผชิญปัญหา และความฉลาดทางสังคม ในทุกด้านล้วนแต่จะเป็นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความฉลาด สามารถนำความฉลาดในแต่ละด้านนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สถานศึกษามีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะมีเพียงความฉลาดเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ผู้บริหารต้องมีทั้งปัญญาในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถแยกแยะได้ รวมถึงต้องมีอารมณ์ที่ปกติ คือ สามารถควบคุมอารมณ์กับทุกสถานการณ์ได้ ไม่มีความอคติกับผู้ร่วมงาน เมื่อผู้บริหารมีอารมณ์ที่ปกติแล้วก็ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะผู้นำต้องมีจิตสำนึกของความถูกต้อง ไม่ลำเอียงทางฝ่ายใดทั้งนั้น อีกทั้งผู้นำต้องกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานและองค์กร ไม่โยนความผิด หรือปล่อยให้ผู้ใดต้องเผชิญกับปัญหาเพียงผู้เดียว และสุดท้ายผู้นำต้องสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสุขกับการทำงาน ทั้งหมดที่กล่าวมา คือ ผู้นำที่สมบูรณ์ ที่จะสามารถนำพาให้สถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงความทุ่มเทในการทำงานของครู และความไว้วางใจของครูอีกด้วย

2. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสมดุลในบทบาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การร่วมมือ การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้าง

ภายในทีม และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมของครู มีความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมไม่ใช่แค่ในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ในทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ในการทำงานเป็นทีมในทุกด้าน ทั้งเรื่องของความสมดุลในบทบาท การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การร่วมมือ การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม และความคิดสร้างสรรค์ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดี เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553: 132-133) คือ สิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน โดยให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานภายใต้ทัศนคติที่ดีต่อกัน โดยสมาชิกของทีมงานทุกคนจะต้องพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2552: 226) คือ ลักษณะการทำงานของทีมงานที่ดี จะต้องมีแนวทางการทำงานโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายของทีมที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมงานอย่างชัดเจนชัดเจน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารถึงกัน ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สมาชิกแต่ละคนต้องมีความเข้าใจกัน หวังดี จริงใจต่อกัน ต่อหัวหน้างานและองค์การ ถ้ามีความขัดแย้ง จะมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงทุกฝ่าย และคำนึงถึงผลประโยชน์รวมขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุวรรณ สะอาดละออ (2556: 4) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายมีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิรัตน์ นาคราช และคณะ (2559: 86-103) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะไม่ว่าในองค์กรเล็กหรือใหญ่ จะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเราไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเพียงผู้เดียวได้ แต่การทำงานต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนแตกต่างกัน การนำ

ความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องใช้ความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ ความฉลาดในการเผชิญปัญหา ความฉลาดทางปัญญา และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 24.40 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการพัฒนาตนเองในด้านความฉลาดแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งในความฉลาดทั้ง 5 ด้าน เป็นสิ่งที่ครูต้องการให้นำมาพัฒนาแต่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีไม่ครบ ทั้ง 5 ด้าน จึงเกิดความไม่สมบูรณ์ในการบริหารงาน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความเชื่อถือหรือไว้วางใจในการทำงานได้เท่าที่ควร ทั้งนี้ทำให้องค์กรไม่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้นำจะมีความฉลาดไม่ครบทุกด้าน แต่ผู้นำก็สามารถนำความฉลาดในแต่ละด้านไปพัฒนาสถานศึกษาในส่วนอื่นให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพตนเอง เรื่องของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ในข้อที่ 3 คือ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ผู้บริหารจะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จสูงสุดจะต้องมีทั้งความฉลาดในการเชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางด้านปัญญา และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดในการเชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 6-7) ความฉลาดในการเชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มาจากความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติทางบวก มีสติ มีความรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ไขด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฝ่าฟันและเอาชนะปัญหาได้ สามารถในการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นความสำเร็จนั่นเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งศักดิ์ ศิวาชัญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สมรรถนะหลักของผู้นำในทุกยุคทุกสมัย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจในความสำคัญของขบวนการการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและมีหลักการและเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

และถูกต้อง ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจจึงเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การตัดสินใจของผู้บริหาร ทักษะและความเข้าใจเรื่องขบวนการการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนความสามารถในการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญประการหนึ่ง อันนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เฉียบคมและมองปัญหาและผลกระทบอย่างรอบด้าน ย่อมจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ ความฉลาดทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรคาดหวัง เพื่อนำความฉลาดดังกล่าวไปพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1993 อ้างถึงใน เพชรยุพา บูรณ์สิริรุงรัฐ, 2558: 85-87) กล่าวถึงเชาว์ปัญญาในด้านที่ 6 คือ ปัญญาด้านความเข้าใจระหว่างบุคคล เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ทุกคนต้องมี คือ ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและเจตนาของผู้อื่น ทั้งนี้ยังมีความสามารถสูงในการรู้ถึงลักษณะต่าง ๆ ของสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งจะสามารถส่งผลถึงการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ของครู และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมภพ ดวงชอุ่ม (2554: 78) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ นอกจากนี้เรื่องของพื้นฐานมนุษย์ทุกคนที่ต้องมี คือ เรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าเราจะปฏิบัติหน้าที่ใด เราต้องยึดมั่นในหลักของคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของจำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554: 34-35) กล่าวว่า ความฉลาดทางจริยธรรม มาจากระดับความสามารถของบุคคล ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมและศีลธรรมตามกรอบของ ศาสนา วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นภายใต้ข้อบัญญัติที่ดีงามเหล่านั้นด้วยจิตใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา มีความปรารถนาดี ต่อผู้อื่นอยากให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น รู้จักนำหลักธรรม มาใช้ในการแก้ไขปัญหาสำหรับตนและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล) (2558: 119) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดในการเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา ความฉลาดทางปัญญา และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการทำงานสามารถเผชิญกับปัญหาต่อผู้ทำงานได้ อีกทั้งยังต้องสามารถคิดวิเคราะห์ในการทำงาน ใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถในการทำงาน และยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานในการขับเคลื่อนครูในสถานศึกษาให้มีความสามัคคี ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมาจากความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางปัญญาและความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ที่ครูมีความคาดหวังกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสิ่งเหล่านี้เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และความฉลาดดังกล่าวยังสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรอีกด้วย สำหรับความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังกับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย เพราะความฉลาดทั้ง 2 ด้านนี้สามารถไปส่งเสริมการบริหารในด้านอื่นได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยส่งเสริม ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างดี เมื่อพัฒนาตนเองแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านการตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องมี คือ คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี เพื่อนำแนวทางดังกล่าวมาพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีทักษะ กระบวนการทำงาน แบบการทำงานเป็นทีม ทำให้สถานศึกษา มีการพัฒนาอย่างแท้จริง ทำให้เกิดคุณภาพ ทั้งผู้นำ ครู และนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องความฉลาดในการเผชิญปัญหา โดยหน่วยงานควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องของความสามารถในการมอบหมายผู้ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและส่วนรวมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานควรส่งเสริมครูให้สามารถสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางปัญญาและความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางปัญญา และความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ให้มากขึ้นเพื่อที่จะให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2. **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม และความฉลาดทางสังคม

สรุป

ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐมเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 2) ความฉลาดทางปัญญา และ 3) ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความฉลาดทางปัญญา ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม และความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 24.40

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ สะอาดละออ. (2556). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จำเริญ ดวงงามยิ่ง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำ องค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ดิลกฤทธิ์ อภวัฒนะสิงหะ. (2550). **ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ตุ๊กตา โสภณธรรม. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). **การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิชาภพ พันธ์แพ. (2554). **ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พริ้นท์.

เพชรยุพา บูรณ์สิริจรุงรัฐ. (2558). **หลักการพัฒนาความฉลาดทางสังคม.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโฐ (หาญกุล). (2557). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.** ปริญญานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่งศักดิ์ ศิวาชัญ. (2558). **รายงานวิจัยเรื่อง ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สมรรถนะหลักของผู้นำในทุกยุคทุกสมัย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีศักดิ์ ศูนย์โศรก. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิรัตน์ นาคราช และคณะ. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 7 (2), 86-103.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรีย์พร รุ่งจำกัด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรัตน์ ไชยชมพู. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุวิมล ติรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2559). **ข้อมูลวิสัยทัศน์ ปีการศึกษา 2559.** ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2559, จาก http://www.edunkp2.org/vision.php.

พฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

THE POLITICAL BEHAVIOURS OF INFLUENCE THE POLITICAL PARTICIPATION OF CITIZENS IN KANCHANABURI PROVINCE

ปรานต์ชญาน์ กุลหิรัญวิสิฐ /PRANCHAYA KULHIRANWISIT[1]
ประสงค์ กัลยาณะธรรม / PRASONG KALAYANATHUM[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี 2) ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบ และกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน 4) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจังหวัดกาญจนบุรี ได้มาจากสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของอำเภอ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.911 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อ

2. ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบ และกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย

[1]นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ อาจารย์พีปรึกษาวิทยานิพนธ์ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มากที่สุด คือ ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการแสดงประชามติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเลือกตั้งตัวแทน

3. ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับสูงมาก

4. ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองสามารถอธิบายความ ผันแปรของความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ Y = 1.245 + 0.241 บุคลิกภาพ + 0.267 ค่านิยม + 0.156 ทัศนคติ

คำสำคัญ: พฤติกรรมทางการเมือง รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of public opinion on factors determining political behaviours of population, 2) the level of public opinion towards the participation of political activities of people in Kanchanaburi Province, 3) the relationship between public opinion towards factors determining political behaviours and Kanbanburi Province people's opinions on the participation of political activities, and 4) the extent to which factors determining political behaviours influencing the public participation of political activities. The samples used in the study were 400 people in Kanchanaburi Province. The data collection instrument was a questionnaire. The whole value of the conviction was 0.911. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and multiple regression analysis of multiple regression with significant statistical significance at .05.

The results of the study revealed that

1. the level of public opinion towards the factors determining political behaviours was at the highest level, when analyzing each factor, value was hightest, followed by attitude and believe.

2. it was that the level of opinion of people in Kanchanaburi Province on participation in political activities was at the high level, the highest mean score was the participation in decision making and decision making, followed by referendum and the representative election.

3. the opinions of people in Kanchanaburi Province on political behavior were positively correlated with opinions on the patterns and activities of political participation at a very high level.

4. the opinions of people in Kanchanaburi Province on political behavior can be explained. The variation of opinions on the forms and activities of political participation was 73.10% at the .05 level of significance and the multiple regression analysis equation in the form of raw scores was Y = 1,245 + 0.241 personality + 0.267 values + 0.156 attitude

Keywords: political behaviours, political participation, Kanchanaburi Province.

บทนำ

การเมือง (politics) เป็นเรื่องสำคัญที่สุดในสังคมมนุษย์เพราะเป็นเรื่องของอำนาจและการจัดสรรประโยชน์ที่มีในสังคมนั้น ๆ การเมืองจึงเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่สำคัญของสังคมแทบทุกแง่มุม ตั้งแต่การที่จะใช้ระบบเศรษฐกิจแบบใด จะมีการศึกษาในรูปแบบใด ไปจนแม้กระทั่งการสร้างเขื่อน การขุดถนนวางท่อที่อาจเอื้อประโยชน์หรืออาจทำความเดือดร้อนให้เราก็ได้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2546: 21) พฤติกรรม ทางการเมืองเป็นการแสดงออก ซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ดังนั้น พฤติกรรมทางการเมืองจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในการรณรงค์หาเสียง การเข้ารับสมัครรับเลือกตั้ง การเข้าร่วมประชาพิจารณ์ การเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมือง เป็นต้น พฤติกรรม ทางการเมืองที่สำคัญยิ่งในสังคมประชาธิปไตยประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมทางการเมืองในการสนับสนุนและการเรียกร้องต่อผู้นำในรัฐบาลเพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการ ความพยายามที่จะสร้างผลกระทบต่อการดำเนินงานของรัฐบาลที่ได้ผล และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมทางการเมือง ที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การออกเสียง การยื่นข้อเรียกร้อง การประท้วง การลอบบี้ เป็นต้น เหตุการณ์ทางการเมืองที่ผ่านมาเห็นได้ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงออกหรือการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของประชาชน จะมีผลต่อการกำหนดทิศทางหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลหรือคณะทำงานบริหารประเทศได้ ซึ่งรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ คือ การแสดงประชามติ (referendum) การริเริ่มให้เสนอกฎหมาย (initiative) การถอดถอนออกจากตำแหน่ง (recall) การร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (plebiscite) และการเลือกตั้งตัวแทน (election) (เกษม อุทยานิน, 2516: 120-121)

จังหวัดกาญจนบุรี มีการปกครอง 13 อำเภอ 98 ตำบล และ 959 หมู่บ้าน (กรมการปกครอง, 2559) มีจำนวนประชาชนทั้งสิ้น 882,146 คน และมีประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น 620,508 คน ที่ผ่านมา ประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ โดยประชาชนแต่ละคนจะมีพฤติกรรมทางการเมืองที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในหลายรูปแบบ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ถือเป็นบริบทที่สำคัญยิ่งในการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซึ่งเป็นการสะท้อนอำนาจอธิปไตยที่เป็นของประชาชนอย่างแท้จริง จากข้อมูลสถิติการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป แบบแบ่งเขตเลือกตั้งในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 พบว่า ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด จำนวน 575,775 คน มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งรวมทั้ง 5 เขต จำนวน 437,486 คน คิดเป็นร้อยละ 75.98 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี, 2554: ออนไลน์) และจากข้อมูลสถิติการเลือกตั้ง สมาชิกวุฒิสภา เป็นการทั่วไป ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2557 พบว่า ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด จำนวน 597,192 คน มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวน 210,601 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี, 2557: ออนไลน์)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองและรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการเมืองกับรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำผลวิจัยมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปรับปรุงพัฒนา และหาแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองกับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 620,508 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองตามแนวคิดของ Allport (1973) และศึกษารูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามแนวคิดของเกษม อุทยานิน (2516: 120-121)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 4 พฤติกรรม คือ 1) ด้านความเชื่อ 2) ด้านค่านิยม 3) ด้านทัศนคติ และ 4) ด้านบุคลิกภาพ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการแสดงประชามติ 2) ด้านการริเริ่มให้เสนอกฎหมาย 3) ด้านการถอดถอนออกจากตำแหน่ง 4) ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ และ 5) ด้านการเลือกตั้งตัวแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง

2. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

4. นำผลการวิจัยครั้งนี้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริมความรู้รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางการเมือง ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด และงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง อยู่ในระดับสูงมาก

นิยามศัพท์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังนี้

พฤติกรรมทางการเมือง หมายถึง เป็นการแสดงออกทางการเมือง ซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ดังนั้นพฤติกรรมทางการเมืองจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง

ความเชื่อ หมายถึง การที่บุคคลคิดว่าการกระทำบางอย่างหรือปรากฏการณ์บางอย่างที่มีอยู่จริงหรือเกิดขึ้นจริง ๆ เป็นการยอมรับนับถือเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ได้ หรืออาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับศรัทธาโดยปราศจากเหตุผลหรือการพิสูจน์ใด ๆ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ซึ่งเป็นความคิดที่มีอิทธิพลให้บุคคลเลือกกระทำการอันใดอันหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธี หรือเลือกเป้าหมายอันใดอันหนึ่งจากหลาย ๆ อันที่มีอยู่ ค่านิยมจะสิงอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อตลอดไปจนกว่าจะพบกับค่านิยมใหม่ ซึ่งตนพอใจกว่าก็จะยอมรับไว้ ค่านิยมจึงเป็นเสมือนพื้นฐานแห่งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลโดยตรง

ทัศนคติ หมายถึง การวางแนวความคิดความรู้สึกให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคติเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าทางจิตใจสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น ลักษณะของพฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไปได้

รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง กิจกรรมหรือลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งจะมี 5 รูปแบบ คือ การลงประชามติ การริเริ่มให้เสนอกฎหมาย การถอดถอนออกจากตำแหน่ง และการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจและการเลือกตั้งตัวแทน

การแสดงประชามติ หมายถึง เป็นการให้ประชาชนเข้าร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจที่จะรับหรือไม่รับกฎหมายที่จะออกมีผลบังคับใช้แก่ตน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาของสภาในขั้นต้นมาแล้ว ประชามตินี้อาจจะมีทั้งแบบบังคับให้ประชาชนต้องแสดงประชามติ และไม่บังคับให้ต้องแสดงประชามติก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะมีความจำเป็นหรือไม่มากน้อยเพียงใด

การริเริ่มให้เสนอกฎหมาย หมายถึง การกำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อเสนอร่างกฎหมายที่เห็นว่าจำเป็นและเกี่ยวข้องกับกลุ่มตนเอง เป็นการให้สิทธิประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมอันจะช่วยอุดช่องว่างหรือเป็นส่วนเสริมให้ประชาธิปไตยมีผู้แทนนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การถอดถอนออกจากตำแหน่ง หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีอำนาจในการปลดเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลก็ได้ เมื่อเห็นว่าผู้นั้นไม่ดำเนินการตามความต้องการของประชาชนหรือปฏิบัติตนไม่สมควร แต่จะต้องเป็นตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้ง

การร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ เมื่อรัฐบาลไม่สามารถตัดสินปัญหานั้น ๆ ได้

การเลือกตั้งตัวแทน หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเลือกตัวแทนเพื่อไปทำหน้าที่บริหารงานของประชาชน

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ใน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

วิธีดำเนินการ

โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 620,508 คน โดยแบ่งออกเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกาญจนบุรี 129,015 คน อำเภอท่ามะกา 104,705 คน อำเภอท่าม่วง 84,309 คน อำเภอเลาขวัญ 43,849 คน อำเภอบ่อพลอย 43,452 คน อำเภอพนมทวน 42,055 คน อำเภอไทรโยค 35,787 คน อำเภอทองผาภูมิ 29,915 คน อำเภอห้วยกระเจา 25,989 คน อำเภอด่านมะขามเตี้ย 25,202 คน อำเภอหนองปรือ 23,643 คน อำเภอศรีสวัสดิ์ 17,872 คน อำเภอสังขละบุรี 14,715 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane (1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ± 5%

ขั้นที่ 1 ในการกำหนดขนาดของกุล่มตัวอย่างจากประชาชน ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 ทำการหาตัวอย่างประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จังหวัดกาญจนบุรี จากจำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมดที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1 คือ 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของอำเภอ จากนั้นจึงนำมาหาตัวอย่าง โดยในแต่ละชั้นภูมิได้ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชาชนในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชาชนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองกาญจนบุรี	129,015	84
ท่ามะกา	104,705	68
ท่าม่วง	84,309	54
เลาขวัญ	43,849	28
บ่อพลอย	43,452	28
พนมทวน	42,055	27
ไทรโยค	35,787	23
ทองผาภูมิ	29,915	19
ห้วยกระเจา	25,989	16
ด่านมะขามเตี้ย	25,202	16
หนองปรือ	23,643	15
ศรีสวัสดิ์	17,872	11
สังขละบุรี	14,715	11
รวม	**620,508**	**400**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี 1) ด้านค่านิยม 2) ด้านความเชื่อ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิทสเกล (Likert's scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ

และกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี 1) การแสดงประชามติ (referendum) 2) การริเริ่มให้เสนอกฎหมาย (initiative) 3) การถอดถอนออกจากตำแหน่ง (recall) 4) การร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (plebiscite) 5) การเลือกตั้งตัวแทน (election) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยยื่นคำร้องถึงมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงทำการจับสลากจากบัญชีรายชื่อของผู้มีสิทธิเลือกตั้งของแต่ละอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังตารางที่ 1 หลังจากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยวิธีไปพบกับผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และโดยวิธีส่งไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อ ที่อยู่ที่ได้ทำการจับสลากไว้ โดยให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินการเก็บให้ และส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น มีจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูล ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยการค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนและรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดย เป็นเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และน้อยที่สุดที่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร เป็นจำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ รับจ้างทั่วไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ/รัฐวิสาหากิจ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 237 คนคิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมา คือ รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และน้อยที่สุดคือ รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี

พฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.39) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวม

(n = 400)

พฤติกรรมทางการเมือง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อ	4.31	0.43	มากที่สุด	4
2. ด้านค่านิยม	4.37	0.43	มากที่สุด	1
3. ด้านทัศนคติ	4.34	0.39	มากที่สุด	2
4. ด้านบุคลิกภาพ	4.33	0.46	มากที่สุด	3
รวม	**4.34**	**0.40**	**มากที่สุด**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการแสดงประชามติ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.33) ด้านการถอดถอนจากตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.41) ด้านการริเริ่มให้เสนอกฎหมาย ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเลือกตั้งตัวแทน ($\bar{X}$ = 3.13, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในภาพรวม

(n = 400)

รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการแสดงประชามติ	4.41	0.33	มากที่สุด	2
2. ด้านการริเริ่มให้เสนอกฎหมาย	4.32	0.47	มากที่สุด	4
3. ด้านการถอดถอนจากตำแหน่ง	4.37	0.41	มากที่สุด	3
4. ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	4.44	0.36	มากที่สุด	1
5. ด้านการเลือกตั้งตัวแทน	3.13	0.80	ปานกลาง	5
รวม	**4.13**	**0.32**	**มาก**	

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองกับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบ และกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือ ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี (X) กับตัวแปรตาม ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวม (Y) ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สรุปได้ว่า การทดสอบตัวแปรอิสระ X_1 - X_4 มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y_{total}) ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านค่านิยม

(r = 0.821, p<0.05) และด้านบุคลิกภาพ (r = 0.845, p<0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อ (r = 0.718, p<0.05) และด้านทัศนคติ (r = 0.767, p<0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำตัวแปรดังกล่าวทุกตัวไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและสามารถสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวม ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบค่าสัมประสิทธ์สัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรด้านระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองกับระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

(n = 400)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_{total}	Y_{total}
X_1	1.000	0.668**	0.940**	0.865**	0.923**	0.718**
X_2		1.000	0.756**	0.926**	0.896**	0.821**
X_3			1.000	0.887	0.951**	0.767**
X_4				1.000	0.982**	0.845**
X_{total}					1.000	0.841**
Y_{total}						1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X_1 = ด้านความเชื่อ

X_2 = ด้านค่านิยม

X_3 = ด้านทัศนคติ

X_4 = ด้านบุคลิกภาพ

X_{total} = ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวม

Y_{total} = ระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง ด้านค่านิยม (X_2) บุคลิกภาพ (X_4) และทัศนคติ (X_3) เป็นตัวที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย R^2 มีค่าเท่ากับ 0.731 ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรมทางการเมือง ด้านค่านิยม บุคลิกภาพ และทัศนคติ ส่งผลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทาง การเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 73.10 และระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีได้ดีที่สุด ซึ่งได้แก่ 1. ด้านบุคลิกภาพ (β = 0.241) 2. ด้านค่านิยม (β = 0.267) 3. ด้านทัศคติ (β = 0.156) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) รูปแบบสมการพยากรณ์ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวม

(n = 400)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	30.396	10.099	359.539*	.00
Residual	396	11.123	0.028		
Total	399	41.419			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.245	0.108		11.497	.00
บุคลิกภาพ (X_4)	0.241	0.074	0.345	3.265	.00
ค่านิยม (X_2)	0.267	0.055	0.359	4.826	.00
ทัศนคติ (X_3)	0.156	0.050	0.190	3.110	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.855 R^2 = 0.731 SE.E. = 0.167

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Myron (1971) ที่ว่าพฤติกรรมทางการเมืองเป็นการแสดงออกทางการเมือง ซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ดังนั้น พฤติกรรมทางการเมืองจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง เช่น การเลือกตั้ง ได้แก่ การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในการรณรงค์หาเสียง การเข้ารับสมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น การเข้าร่วมประชาพิจารณ์ การเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมือง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชปภาดา ธนวโรดม (2557) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 2) ด้านการลงคะแนนเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และ 3) ด้านระยะเวลาการตัดสินใจเลือกตั้งอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพศและรายได้ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ สถานภาพ การศึกษา และอาชีพ พบความแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการแสดงประชามติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเลือกตั้งตัวแทน ซึ่งสอดคล้องกับ Easton & Dennis (1969: 112-117) ได้อธิบายทัศนะคติเกี่ยวกับ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นเครื่องสนับสนุนความชอบธรรมทางการเมือง (political legitimacy) ในการเข้ามาครองอำนาจรัฐ และการรักษาอำนาจรัฐ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยในการนำเสนอความต้องการ (demand) และการสนับสนุน (support) ต่อระบบการเมือง และจะเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งการดำรงอยู่ของระบบการเมือง หรือทำให้การเมืองอยู่ในภาวะดุลยภาพได้และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิต บุญบงการ และสุขุม นวลสกุล (2540) ได้อธิบายทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างกว้าง ๆ สรุปได้ดังนี้ 1) ควรมีความตื่นตัวไปลงคะแนนเสียงเป็นจำนวนมาก ถ้ามีคนที่นอนหลับทับสิทธิเป็นจำนวนมากแล้ว ประชาธิปไตยย่อมจะดำเนินไปด้วย

ความยากลำบาก 2) การลงคะแนนเสียงจะต้องไปด้วยความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ใช่ไปเพราะถูกจ้างวานหรือถูกเกณฑ์ให้ไปและการไปลงคะแนนต้องไปด้วยความตื่นตัวทางการเมือง 3) การไปลงคะแนนเสียงผู้ลงคะแนนจะได้ศึกษาอย่างท่องแท้ถึงความสำคัญของการเลือกตั้งว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในตัวของผู้สมัคร นโยบายของผู้สมัครและพรรคที่ผู้สมัครสังกัดพอสมควร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช กาวิล (2554) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งท้องถิ่น ได้แก่ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านและเสียงตามสายเป็นช่องทางที่มีความสำคัญอย่างมากที่ช่วยในการสื่อสารและกระจายข่าวสารให้กับชุมชนผ่านเสียงตามสายเกือบทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว สะดวก และเข้าถึงชุมชนได้มากที่สุด 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง แยกเป็นช่วงก่อนการเลือกตั้ง ได้แก่ การตรวจสอบรายชื่อของตนเองและคนในครอบครัวที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ช่วงวันเลือกตั้ง ได้แก่ การตัดสินใจว่าจะเลือกผู้สมัครผู้ใดไว้แล้วก่อนเดินทางไปเลือกตั้ง ช่วงหลังเลือกตั้ง ได้แก่ การทราบผลการนับคะแนนเลือกตั้ง 3) ฐานะทางสังคม (การเป็นอาสาสมัครปฏิบัติงาน) การเห็นคุณค่าของการเลือกตั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งท้องถิ่น 4) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการเลือกตั้งท้องถิ่น ได้แก่ ควรพัฒนาการนำเสนอสื่อประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ควรประชาสัมพันธ์เพื่อขอความ ร่วมมือไปยังเจ้าบ้านแจ้งผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ที่อยู่ที่อื่นให้เดินทางกลับมาลงคะแนนเลือกตั้ง และคณะกรรมการการเลือกตั้งควรสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ผู้นำชุมชนและประชาชนผ่านหอกระจายข่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น อาทิ การจัดประชุมสัญจรเพื่อให้ได้มีโอกาสซักถามและร่วมแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองกับระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง ด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.845$, $p<0.05$) รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง ด้านค่านิยม มีความสัมพันธ์กับรูปแบบและกิจกรรมของการมี ส่วนร่วมทางการเมือง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.821$, $p<0.05$) ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง ด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

(r = 0.767, p<0.05) และด้านความเชื่อมีความความสัมพันธ์กับ รูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.718, p<0.05) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลปรากฏได้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมทางการเมืองแยกรายด้านมีความสัมพันธ์กับรูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี

(n = 400)

พฤติกรรมทางการเมือง	R	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ด้านความเชื่อ	0.718** (สูง)	.000	✓	
ด้านค่านิยม	0.821** (สูงมาก)	.000	✓	
ด้านทัศนคติ	0.767** (สูง)	.000	✓	
ด้านบุคลิกภาพ	0.845** (สูงมาก)	.000	✓	

(r) คือ ระดับความสัมพันธ์

4. ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (r = 0.841, p<0.05) แสดงว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวมเพิ่มขึ้น ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองจะเพิ่มขึ้น แต่ถ้าระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวมลดลง ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองจะลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y_{total}) ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านค่านิยม (r = 0.821, p<0.05) และด้านบุคลิกภาพ (r = 0.845, p<0.05) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อ ($r = 0.718$, $p<0.05$) และด้านทัศนคติ ($r = 0.767$, $p<0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการเมืองให้มากขึ้น โดยเฉพาะความสำคัญและผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ และควรปรับปรุงให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นว่าการเมืองนั้นมีความสำคัญกับประเทศ

2. ควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการเมืองที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนให้มากขึ้น และควรปรับปรุงโดยการให้ความรู้กับประชาชนให้รู้ว่าการเมืองนั้นมีความสำคัญกับประเทศอย่างไร

3. ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องประโยชน์และความสำคัญของการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจทางการเมืองให้มากขึ้น และควรปรับปรุงให้ประชาชนนั้นมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งมากขึ้น

4. ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อดีของการติดต่อกับหน่วยงานราชการ เพื่อเสนอกฎหมายให้มากขึ้น และควรปรับปรุงให้ประชาชนมีความรู้ มีความสนใจ และให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อเสนอกฎหมายมากขึ้น

5. ควรส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาทางสังคมในชุมชนให้มากขึ้น และควรปรับปรุงให้ประชาชนมีการทำงาน ร่วมกับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการร่วมตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากรัฐบาล

6. ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนัก และให้ความสำคัญกับเรื่องของการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทน เลือกคนดี เพื่อเข้าไปทำหน้าที่แทนประชาชน ทำเพื่อส่วนรวม ทำประโยชน์ให้กับประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากขึ้น และควรปรับปรุงโดยการให้ความรู้กับประชาชน ในการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมประชาชน ในกลุ่มที่ไม่มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพรูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองต่อไป

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ยังไม่มีการปรากฏในการวิจัยครั้งนี้ เช่น การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง เป็นต้น

สรุป

ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่านิยม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.43) 2) ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรม ของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ด้านการแสดงประชามติ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเลือกตั้งตัวแทน ($\bar{X}$= 3.13, S.D. = 0.80) 3) ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมือง อยู่ในระดับ สูงมาก ($r = .0841$, $p<0.05$) 4) ระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเมืองสามารถอธิบายความผันแปรของกับระดับความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (R^2 = 0.731) และมีค่า R^2 ที่ปรับค่าแล้ว ร้อยละ 72.90 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.167 (Std.Eror = 0.167) และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ Y = 1.245 + 0.241 บุคลิกภาพ + 0.267 ค่านิยม + 0.156 ทัศนคติ และพฤติกรรมทางการเมืองที่สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อรูปแบบและกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ดีที่สุด ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ (β = 0.345) ด้านค่านิยม (β = 0.359) ด้านทัศคติ (β = 0.190) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

กรกช กาวิล. (2554). **รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). **ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง เรื่อง จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553**. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559, จาก http://stat.dopa.go.th/stat/y_stat53.html 2553.

เกษม อุทยานิน. (2516). **หลักรัฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). **การปกครองท้องถิ่นไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

นุชปภาดา ธนวโรดม. (2557). **พฤติกรรมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในเขตเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุจิต บุญบงการ และสุขุม นวลสกุล. (2540). **แนวโน้มในอนาคตของพัฒนาการทางการเมือง เอกสารการสอบชุมวิชาปัญหาพัฒนาการทางการเมืองไทย หน่วยที่ 8 - 15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช** (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี. (2554). **สถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554**. ค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2559, จากhttps://www.ect.go.th/ect_th/more_news.php?cid=14&filename=index

_____. (2557). **สถิติการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาเป็นการทั่วไป เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2557**. ค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2559, จาก https://www.ect.go.th/ect_th/more_news.php?cid=15&filename=index

Allport, G. (1973). **Personality: A psychological interpretation.** New York: Henry Holt and Company.

Easton, D. & Dennis, J. (1969). **Children in the political system: Origin of political legitimacy.** New York: McGraw Hill.

Miller, S. R. (1995). **Children's fears: A review of the literature with implications.** Boston: Houghton Mifflin.

Myron, W. (1971). **Politcal participation: Crisis of political process.** in Leonard Binder (ed.). Crisis and Sequences in Political Princeton: Princeton University Press.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

FACTORS RELATED TO THE PARTICIPATORY OF PARENT IN THE ACTIVITY OF SCHOOLS IN BANGLUANG SUB-DISTRICT, BANGLEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

ปรารถนา มูลทองน้อย/PRADTHANA MOOLTONGNOI[1]
จุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์/CHUTATHIP THAWORNRATANA[2]
สันติ ศรีสวนแตง/SUNTI SRISUANTANG[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 344 คน โดยกำหนดจำนวนผู้ปกครองตามสัดส่วนประชากรนักเรียนแต่ละระดับชั้น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วย ไคสแคว์

ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ อาชีพ ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ และช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางโรงเรียน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กิจกรรมโรงเรียน

---

[1]นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2]อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[3]รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to study 1) the level of participatory of parents in the activity of schools and 2) factors related to the participatory of parents in the activity of schools in Bangluang subdistrict, Banglen, district, Nakhon Pathom province. Samples were 344 parents, selected from the number of students and randomized by simple random sampling with a student list. The instrument was a questionnaire. The data was analyzed by descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-square.

The results were found that: 1) the participatory of parents in the activity of schools were moderate. 2) The factors related to the participatory of parents in the activity of schools at .01 were (1) occupations (2) the student grades' level and (3) channel of messages received from school.

Keywords: participatory of parents, activity of schools

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่เป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงต้องสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งโดยการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจ ให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนซึ่งสามารถทำให้มนุษย์เกิดศักยภาพและมีความพร้อมที่จะนำตนเองไปสู่การมีพลังที่เข้มแข็งในการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมตัวบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 1 มาตรา 8 กล่าวว่า การจัดการศึกษา ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นโยบายของภาครัฐ

ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นให้ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากร ประชาชน ตลอดจนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาของไทยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนำไปสู่การจัดการจัดการศึกษาที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำเร็จและพัฒนาการที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

บทบาทของผู้ปกครองหรือคนในชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในด้านการจัดการศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์อย่างหนึ่งที่สามารถปฏิรูปการศึกษาไปในทิศทางที่ดี เนื่องจากในปัจจุบันการที่จะอาศัยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว การที่ชุมชนหรือหน่วยงานในพื้นที่ไม่มีส่วนร่วมในการศึกษาจะทำให้เกิดช่องว่างของการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นจะเปรียบเสมือนครูและเจ้าของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคลดังกล่าว จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา ที่สำคัญทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระหว่าง นักเรียน ครอบครัว และชุมชน อีกทั้งโรงเรียนจะสามารถพัฒนาศักยภาพทั้งครูและผู้ปกครองร่วมกันได้ แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นเป็นเพียงนโยบายที่รัฐส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม แต่ไม่มีการส่งเสริมที่ชัดเจน เพราะชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตร แบบเรียน และการจัดการเรียนการสอน แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาในลักษณะของการช่วยเหลือแรงงาน เงิน หรือวัสดุอุปกรณ์ด้านการศึกษา รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเท่านั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

สถานศึกษาเขตพื้นที่ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้ปฏิบัติตามนโยบายปฏิรูปบริหารการศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ และเอกชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมอาจจะมากหรือน้อยแตกต่างกันในแต่ละกระบวนการของการดำเนินกิจกรรม แต่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ก็ยังเข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพียงบางส่วน และด้วยความที่เป็นสังคมชนบท ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม อีกทั้งแต่ละครอบครัวต้องประกอบอาชีพทำให้ไม่มีเวลาในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (โรงเรียนบางหลวงวิทยา, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์

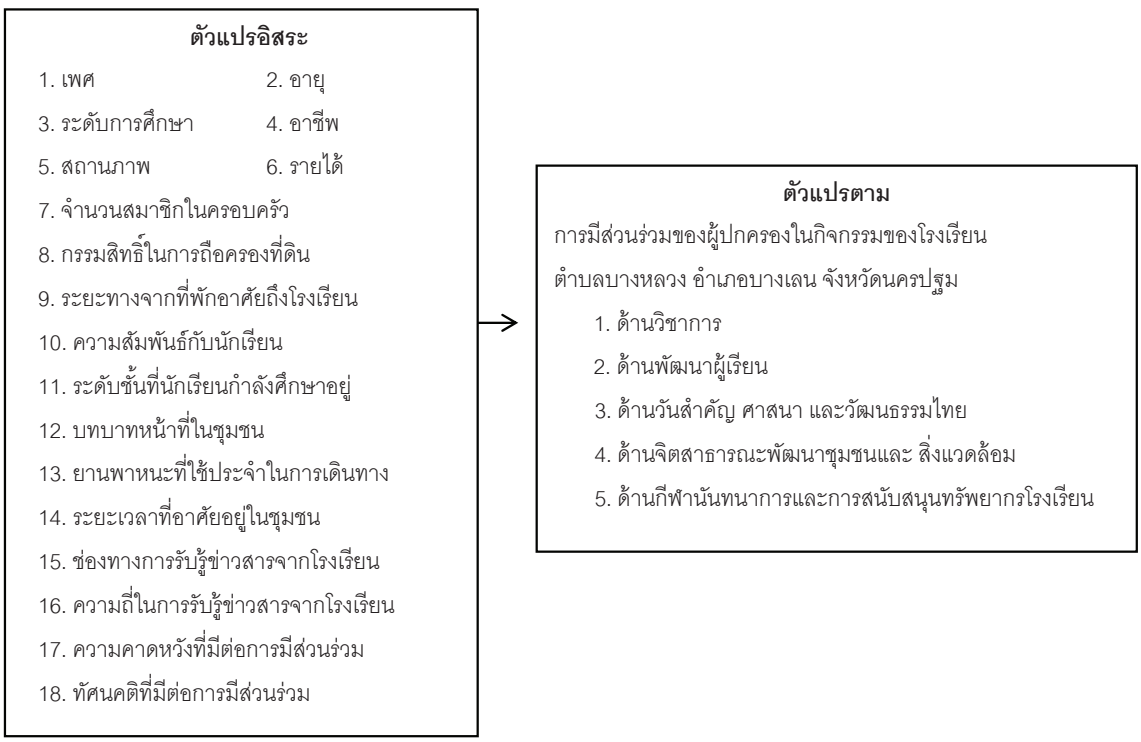
กับการเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนของผู้ปกครอง เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

นิยามศัพท์

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้นในหนึ่งปีการศึกษาของโรงเรียนในตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยวัดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้วยแบบตรวจสอบรายการในการเข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

2. กิจกรรมของโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่โรงเรียนจัดขึ้นในหนึ่งปีการศึกษาตามแผนงานการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยกำหนดให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านวันสำคัญ ศาสนา และวัฒนธรรมไทย 4) ด้านจิตสาธารณะ พัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม และ 5) ด้านกีฬา นันทนาการ และการสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยศึกษาจากผู้ปกครองของนักเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 8 กิจกรรม 2) ด้านพัฒนาผู้เรียน 6 กิจกรรม 3) ด้านวันสำคัญ ศาสนาและวัฒนธรรมไทย 7 กิจกรรม 4) ด้านจิตสาธารณะ พัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม 5 กิจกรรม และ 5) ด้านกีฬา นันทนาการ และการสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียน 7 กิจกรรม

ประโยชน์ที่ได้รับ

งานวิจัยนี้ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับโรงเรียนในตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนทุกด้านได้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำตลอดทุกภาคการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ปกครองของนักเรียนที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนในตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 2,425 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองของนักเรียนที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนในตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 344 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของผู้ปกครองจากจำนวนนักเรียน โดยนักเรียน 1 คน ต่อผู้ปกครอง 1 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) จากนั้นสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งทำการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร จากสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

และสุ่มตัวอย่างนักเรียนจากสัดส่วนประชากรที่ทำการคำนวณโดยใช้วิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล 16 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ ตอนที่ 2 ความคาดหวังที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 22 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ทัศคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 17 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 33 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามมีค่าความตรงระหว่าง 0.64-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีวัดหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นความคาดหวังที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเท่ากับ 0.957 และค่าความเชื่อมั่นทัศนคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเท่ากับ 0.81

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ติดต่อประสานไปที่โรงเรียนและครูประจำชั้นเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามให้กับนักเรียนแต่ละระดับชั้นนำไปให้ผู้ปกครองที่ได้จากกระบวนการสุ่มตัวอย่างตอบ จากนั้นให้นักเรียนนำแบบสอบถามกลับมาส่งที่ครูประจำชั้นแล้วผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากครูประจำชั้น ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมดร้อยละร้อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแคว์ (Chi-square)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนโดยส่วนมาก ร้อยละ 42.2 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.2 อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนน้อย ร้อยละ 22.7 อยู่ในระดับมาก (ดังตารางที่ 1) และเมื่อพิจารณาการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมด้านจิตสาธารณะ พัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม 2.70 คะแนน ด้านวันสำคัญ ศาสนาและวัฒนธรรมไทย 2.51 คะแนน ด้านกีฬา นันทนาการ และสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียน 2.28 คะแนน ด้านวิชาการ 1.85 คะแนน และด้านพัฒนาผู้เรียน 1.75 คะแนน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน จำแนกตามค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม

(n=344)

เกณฑ์การมีส่วนร่วม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับน้อย (1.00-1.50 คะแนน)	121	35.2
ระดับปานกลาง (1.51-2.50 คะแนน)	145	42.2
ระดับมาก (2.51-3.00 คะแนน)	78	22.7
รวม	**344**	**100.0**

ตารางที่ 2 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน จำแนกตามกิจกรรม 5 ด้าน

(n=344)

กิจกรรมของโรงเรียน	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ด้านวิชาการ (8 คะแนน)	1.85	0.14	ปานกลาง
2. ด้านพัฒนาผู้เรียน (6 คะแนน)	1.75	0.20	ปานกลาง
3. ด้านวันสำคัญ ศาสนาและวัฒนธรรมไทย (7 คะแนน)	2.51	0.27	มาก
4. ด้านจิตสาธารณะ พัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม (5 คะแนน)	2.70	0.12	มาก
5. ด้านกีฬา นันทนาการ และการสนับสนุนทรัพยากรโรงเรียน (7 คะแนน)	2.28	0.16	ปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการศึกษาพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว กรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดิน ระยะทางจากที่พักอาศัยถึงโรงเรียน ความสัมพันธ์กับนักเรียน บทบาทหน้าที่ในชุมชน ยานพาหนะประจำที่ใช้ในการเดินทาง ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ความถี่ในการรับรู้ข่าวสารจากทางโรงเรียน ความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ส่วนอาชีพ ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากทางโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

(n=344)

อาชีพ	ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน			รวม	χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
รับจ้าง	50	33	18	101	12.880	.01**
	(14.5%)	(9.6%)	(5.2%)	(29.4%)		
ประกอบธุรกิจ	71	112	60	243		
	(20.6%)	(32.6%)	(17.4%)	(70.6%)		
	121	145	78	344		
	(35.2%)	(42.2%)	(22.7%)	(100.0%)		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

(n=344)

ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่	ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน			รวม	χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
อนุบาล	34	30	7	71	38.901	.01**
	(9.9%)	(8.7%)	(2.0%)	(20.6%)		
ช่วงชั้นที่ 1	32	40	18	90		
	(9.3%)	(11.6%)	(5.2%)	(26.2%)		
ช่วงชั้นที่ 2	32	41	12	85		
	(9.3%)	(11.9%)	(3.5%)	(24.7%)		
ช่วงชั้นที่ 3	20	26	26	72		.
	(5.8%)	(7.6%)	(7.6%)	(20.9%)		
ช่วงชั้นที่ 4	3	8	15	26		
	(0.9%)	(2.3%)	(4.4%)	(7.6%)		
รวม	121	145	78	344		
	(35.2%)	(42.2%)	(22.7%)	(100.0%)		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ข่าวสารจากโรงเรียนกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

(n=344)

ช่องทางรับข้อมูลข่าวสาร	ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน			รวม	χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ประชาสัมพันธ์โรงเรียน	54 (15.7%)	53 (15.4%)	22 (6.4%)	129 (37.5%)	14.522	.006**
คำบอกเล่าของนักเรียน	42 (12.2%)	71 (20.6%)	48 (14.0%)	161 (46.8%)		
เสียงตามสาย	25 (7.3%)	21 (6.1%	8 (2.3%)	54 (15.7%)		
รวม	**121 (35.2%)**	**145 (42.2%)**	**78 (22.7%)**	**344 (100.0%)**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อาชีพ ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ และช่องทางการรับรู้ข่าวสารจากโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงเวลาที่โรงเรียนจัดกิจกรรมเป็นวันธรรมดาซึ่งตรงกับช่วงเวลาทำงานของผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองจำนวน 1 ใน 3 ประกอบอาชีพรับจ้างเป็นพนักงานบริษัทหรือราชการหรือรับจ้างทั่วไป และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จึงต้องใช้เวลาไปกับการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวซึ่งมีอย่างน้อย 4 คน ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำได้อย่างต่อเนื่องได้ นอกจากนี้ผู้ปกครองจำนวนกว่าครึ่งรับรู้ข่าวสารจากทางโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง จึงอาจทำให้ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความคาดหวังและทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ของโรงเรียนในระดับปานกลาง จึงทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบุญณภัทร์ เดือนกลาง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านลาดใหญ่อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่าในภาพรวม ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสิรินทิพย์ สิทธิศักดิ์ (2554) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา: กรณีศึกษาเขตภาษีเจริญและเขตบางกอกใหญ่ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อาชีพสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน โดยพบว่าผู้ปกครองที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ในชุมชนประกอบธุรกิจประเภทส่วนตัวในลักษณะค้าขาย เกษตรกรรม ค่อนข้างมีความเป็นอิสระและมีความยืดหยุ่นในการทำงานไม่ผูกกับระเบียบ ดังเช่นกลุ่มที่ประกอบอาชีพรับจ้าง เช่น พนักงานบริษัทเอกชน ราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ทำให้สามารถจัดเวลาจากการทำงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนได้มากกว่ากลุ่มที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ดังนั้น อาชีพจึงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก โดยพบว่าผู้ปกครองบางส่วนต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพหรือเป็นข้าราชการและทำงานประจำทำให้ประสบปัญหาในการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับสมชาย รองเหลือ (2558) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นผู้รับจ้างทั่วไป ค้าขายและทำการเกษตร จะมีเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมจำกัด

ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน โดยพบว่าผู้ปกครองมากว่าครึ่งที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 รองลงมากำลังศึกษาในช่วงชั้นที่ 3 และระดับอนุบาลมีสัดส่วนจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนช่วงชั้นที่ 4 มีจำนวนน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในตำบลบางหลวง 5 ใน 7 โรง เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษา (ป.6) ส่วนอีก 2 โรง เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา (ม.6) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนจึงเป็นผู้ปกครองของนักเรียนระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และ 2) ประกอบกับนักเรียนระดับอนุบาลและประถมศึกษาเป็นเด็กเล็กซึ่งผู้ปกครองให้การเอาใจใส่และดูแลใกล้ชิดมากกว่านักเรียนระดับชั้นมัธยม เนื่องจากนักเรียนเด็กเล็กยังไม่สามารถดูแลตัวเองได้ดีเท่ากับนักเรียนที่โตกว่าที่สามารถดูแลตนเองได้ จึงทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตามระดับชั้นที่บุตรหลานของตนเองกำลังศึกษาอยู่ ดังนั้น ระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่จึงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่พบว่า การไม่มีบุตรหลานที่กำลังเรียนอยู่ ทำให้ผู้ปกครองบางส่วนไม่ค่อยมี

ส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ซึ่งผู้ปกครองนักเรียนในตำบลบางหลวงทุกคนมีบุตรหลานที่กำลังเรียนอยู่พื้นที่ดังกล่าว จึงทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบุตรหลานที่ศึกษาอยู่

ช่องทางการรับรู้ข่าวสารจากโรงเรียนสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน โดยพบว่าผู้ปกครองที่ได้รับรู้ข่าวสารของโรงเรียนด้วยการบอกเล่าของนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากกว่าผู้ปกครองที่ได้รับรู้ข่าวสารของโรงเรียนจากการประชาสัมพันธ์และเสียงตามสาย เนื่องจากการที่นักเรียนบอกเล่าเรื่องราวข่าวสารเกี่ยวกับทางโรงเรียนให้ผู้ปกครองได้รับฟังเป็นการรับข่าวสารโดยการสื่อสารของทางผู้ปกครองที่มีความใส่ใจและใกล้ชิดนักเรียน ทำให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น หรือการขอความร่วมมือจากผู้ปกครองได้ถูกต้องชัดเจน ซึ่งการประชาสัมพันธ์ของทางโรงเรียน เช่น บอร์ดป้ายประชาสัมพันธ์ หรือแม้กระทั่งเสียงตามสาย อาจทำให้ผู้ปกครองไม่ได้รับข่าวสารของทางโรงเรียนอย่างทั่วถึงเท่ากับคำบอกเล่าของนักเรียน ดังนั้น ช่องทางการรับรู้ข่าวสารจากโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่พบว่าผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้สื่อสารถึงผู้ปกครองที่ดี และผู้ปกครองมีบทบาทให้ความร่วมมือโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารไม่ดี ทำให้ชุมชนไม่สนใจในการดำเนินงานของทางโรงเรียน จึงส่งผลกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะบทบาทที่ผู้ปกครองยังไม่ทราบว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของตน โดยเป็นการประสัมพันธ์ที่สามารถให้ผู้ปกครองสามารถมองเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน

1.2 เนื่องจากกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่เน้นความรู้ความสามารถของเด็กอาจทำให้บรรยากาศในการจัดกิจกรรมดูน่าเบื่อ ดังนั้นโรงเรียนควรพัฒนาการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมีทั้งสาระและความบันเทิงไปพร้อม ๆ กัน เพื่อจูงใจและดึงดูดให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ สามารถเข้าถึงผู้ปกครองได้อย่างแท้จริง

1.3 ควรมีการพูดคุยสอบถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อแนะนำระหว่างผู้ปกครองกับครู โดยรงเรียนควรมีสารสัมพันธ์ผู้ปกครอง หรือจดหมายข่าว ทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อแนะนำระหว่างผู้ปกครองกับครู และยังสามารถแจ้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นให้ผู้ปกครองทราบ

1.4 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนควรจะคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่ผู้ปกครองของนักเรียนต้องใช้ในการประกอบอาชีพด้วย โดยเฉพาะในกิจกรรมของโรงเรียนที่มีความสำคัญ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การมอบตัว การปฐมนิเทศ การปัจฉิมนิเทศ เป็นต้นอาจจะเลือกเวลาเป็นช่วงของวันหยุดเพื่อที่ผู้ปกครองจะได้สามารถมีเวลามาเข้าร่วมได้อย่างเต็มที่

1.5 โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองด้วย อย่างเช่น กิจกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับนักเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองเกิดรู้สึกว่านักเรียนของตนจะสามารถมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นและจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ที่จะนำไปสู่การทำนายค่าของตัวแปรการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนจากปัจจัยต่าง ๆ

2.2 ควรวิจัยศึกษาปัญหาและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น

2.3 ควรวิจัยศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่หลากหลาย โดยสามารถทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนได้มากขึ้นและต่อเนื่อง

สรุป

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ อาชีพ ช่องทางการได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางโรงเรียน และระดับชั้นที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะบทบาทที่ผู้ปกครองยังไม่ทราบว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของตน โดยเป็นการประสัมพันธ์ที่สามารถให้ผู้ปกครองสามารถมองเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนอีกทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนควรจะคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่ผู้ปกครองของนักเรียนต้องใช้ในการประกอบอาชีพด้วย นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองด้วย อย่างเช่น กิจกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับนักเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองเกิดรู้สึกว่านักเรียนของตนจะสามารถ

มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น และจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

บุญณภัทร์ เดือนกลาง. (2552). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา: การสร้างทฤษฎีจากฐานราก. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 9 (16), 69-81.

โรงเรียนบางหลวงวิทยา. (2555). **รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการโรงเรียนบางหลวงวิทยา**. นครปฐม: โรงเรียนบางหลวงวิทยา.

สมชาย รองเหลือ. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 6 (2), 126-143.

สิรินทิพย์ สิทธิศักดิ์. (2554). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา: กรณีศึกษา เขตภาษีเจริญและเขตบางกอกใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). **ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12**. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2560, จาก http://www.nesdb.go.th/download/plan12/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12.pdf

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับเทคนิค KWDL

DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT AND MATHEMATICAL PROBLEM-SOLVING ABILITY OF MATHAYOMSUKSA 1 STUDENTS USING PROBLEM-BASED LEARNING WITH KWDL TEACHING TECHNIQUE

ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด/ PIYATHIP CHAOCHALAT[1]
นันท์นภัส นิยมทรัพย์/ NANNABHAT NIYOMSAP[2]
จินตนา ศิริธัญญารัตน์/ CHINTANA SIRITHANYARAT[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน และหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด และ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนและหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองโพวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความยากระหว่าง 0.23-0.75 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-0.70 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และ 3) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 ค่าความยากระหว่าง 0.64-0.78 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38-0.46 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

[1]นักศึกษาปริญญาโทสาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, E-mail: pom016@hotmail.com
[2]อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
[3]อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัญหาเป็นฐาน เทคนิค KWDL ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ABSTRACT

The research aimed to: 1) compare the mathematical learning achievement of Mathayomsuksa 1 students using problem-based learning with KWDL teaching technique between pretest and posttest and posttest with the specified criteria; and 2) compare mathematical problem-solving ability of Mathayomsuksa 1 students using problem-based learning with KWDL teaching technique between pretest and posttest and posttest with the specified criteria. A sample group of 30 Mathayomsuksa 1 students studying in the second semester of the academic year 2016 at Nongphowittaya School, Photharam District, Ratchaburi Province was derived by cluster random sampling. The research instruments consisted of: 1) lesson plans based on problem-based learning with KWDL teaching technique with the validity between 0.67 - 1.00; 2) the mathematics achievement test with the validity between 0.67 - 1.00, the difficulty index between 0.23 - 0.75, the power of discrimination between 0.20 - 0.70 and the reliability of 0.88; and 3) the mathematical problem-solving ability test with the validity of 1.00, the difficulty index between 0.64 - 0.78, the power of discrimination between 0.38 - 0.46 and the reliability of 0.91. Data were analyzed with mean, standard deviation, and t-test.

The findings of this research were as follows:

1. The students' mathematical learning achievement after learning with problem-based learning with KWDL teaching technique was higher than before and higher than the specified criteria at 70% with statistical significance at .05.

2. The students' mathematical problem-solving ability after learning with problem-based learning with KWDL teaching technique was higher than before and higher than the specified criteria at 70% with statistical significance at .05.

Keywords: problem-based learning, KWDL teaching technique, learning achievement, mathematics, mathematical problem-solving ability

บทนำ

จากการศึกษาของจุฑาทิพย์ บัวทอง (2554) พบว่านักเรียนที่ชอบคณิตศาสตร์มีจำนวนน้อยมาก ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มักจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์เนื่องจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น เนื้อหาที่ครูสอนยากเกินไปไม่เหมาะกับผู้เรียน ครูไม่มีเทคนิคการสอนที่ดี ครูไม่ใช้สื่อการสอน ครูผู้สอนดุเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้ามาปรึกษาหรือซักถามได้หรือนักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีจึงไม่เปิดใจรับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ความสนใจในการคิดน้อยลง ทุกอย่างในการคำนวณมักจะพึ่งพาเครื่องคิดเลขทำให้ขาดการคิด และนักเรียนโดยส่วนใหญ่จะใช้เวลาว่างอยู่กับโลกออนไลน์ไม่สนใจเรียน ไม่สนใจทำการบ้าน ขาดความต่อเนื่องในการเรียน เนื่องจากคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ต้องฝึกฝนอยู่เป็นประจำ จากขั้นง่ายไปปานกลาง สู่ยาก ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนโดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เรื่อง "ระบบการศึกษาไทย" ซึ่งทำการสำรวจระหว่างวันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2555 จากประชาชนทั่วประเทศจำนวน 1, 245 หน่วยตัวอย่าง กระจายทุกภูมิภาค ทุกระดับการศึกษาและกลุ่มอาชีพ เกี่ยวกับระบบการศึกษาไทย เนื่องในวันประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันที่ 25 พฤศจิกายน ของทุกปีโดยจากการสำรวจพบว่าประชาชน ร้อยละ 37.52 ระบุว่าในวัยเด็กไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด (นิด้า, 2555) ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลนักเรียนในระดับนานาชาติ PISA 2012 (Programme for International Student Assessment) พบว่าในจำนวน 65 ประเทศ ในโครงการนักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ 427 คะแนน จากค่าเฉลี่ย 494 คะแนน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556: 12) และจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2557 พบว่า คะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ระดับประเทศ ร้อยละ 29.65 โรงเรียนหนองโพวิทยามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 26.60 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศ และสาระการเรียนรู้ที่ต้องเร่งพัฒนา คือ จำนวนและการดำเนินการ และทักษะและกระบวนการแก้ปัญหา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2557: 4) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนหนองโพวิทยา จังหวัดราชบุรี พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 51 คน มีผลสัมฤทธิ์ทาง

การเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานต่ำกว่า 50 คะแนน อยู่ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 (ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด, 2557: 1) และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 49 คน พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานต่ำกว่า 50 คะแนน อยู่ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 (ฉันทนา นัทธี, 2557: 1) จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 2 ห้อง พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองโพวิทยา ส่วนใหญ่ไม่สามารถเขียนประโยคสัญลักษณ์ แสดงวิธีการหาคำตอบ และตรวจสอบคำตอบเป็นขั้นตอนได้ และมีนักเรียนบางคนที่ไม่สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่โจทย์กำหนดให้หรือสิ่งที่โจทย์ต้องการคืออะไร และเนื้อหาที่พบปัญหามากที่สุด คือ การแก้โจทย์ปัญหาจำนวนเต็มแสดงให้เห็นว่านักเรียนขาดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินผล PISA และการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานและจากสถานการณ์ปัญหาที่กล่าวมานี้ ได้รับการยืนยันจากความคิดเห็นของครูประจำการของโรงเรียนจำนวน 32 คน ที่เข้าร่วมสัมมนา เรื่อง นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณของนักเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ที่คณะผู้วิจัยได้จัดขึ้น เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2558 ณ ห้องประชุม 535 อาคารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด และคณะ, 2558: 50) ได้ร่วมสัมมนาถึงปัญหาของนักเรียนและได้แสดงความคิดเห็นมีความสอดคล้องกัน คือ นักเรียนขาดทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์และครูต้องการทราบถึงนวัตกรรมที่จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้ อยากเรียนและอยากคิด มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งยังสอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551: 1) ที่ระบุไว้ว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่ผ่านมา แม้ว่านักเรียนจะมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาเป็นอย่างดี แต่มีนักเรียนจำนวนมากยังคงด้อยความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ซึ่งทำให้นักเรียนไม่สามารถนำความรู้คณิตศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการศึกษาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้ ที่ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา พบว่าการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เผชิญกับปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปในชีวิตประจำวันและให้ผู้เรียนแก้ไขปัญหาจากการลงมือปฏิบัติแสวงหาสืบค้นด้วยตนเองและกับเพื่อนร่วมกลุ่มอย่างกระตือรือร้นและมีความสุขสนุกกับการเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาได้ โดยผู้สอนใช้ปัญหาจริงหรือการจำลองสถานการณ์เป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ นักเรียนนำประเด็นปัญหาไปสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม และสร้างความเข้าใจกลไกของตัวปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งมุ่งพัฒนานักเรียนทั้งด้านสติปัญญา กระบวนการคิด

การคิดแก้ปัญหา การเรียนรู้บทบาทแบบผู้ใหญ่อันนำไปสู่ความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียน (Arends, 2009: 385) นอกจากทักษะในการค้นคว้าแล้วการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานยังช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ความรู้ใหม่ที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนความเชื่อถือในกิจกรรมการเรียนตามแบบเดิมรวมทั้งช่วยสร้างกรอบแนวคิดเพื่อสร้างพลังในการเรียนมากยิ่งขึ้น (นิราศ จันทรจิตร, 2553: 281-282) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาพรรณ เวชากุล (2553) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปรผัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยสนใจนำเทคนิค KWDL มาใช้ร่วมกับการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เนื่องจากเทคนิคดังกล่าว ช่วยให้นักเรียนคิดแก้โจทย์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์โจทย์อย่างเป็นขั้นตอน ก่อให้เกิดความสามารถและความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการแก้โจทย์ปัญหาและเป็นผลให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนในการแก้โจทย์ปัญหาด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 K (What we know) ผู้เรียนร่วมกันหาสิ่งที่โจทย์กำหนดขั้นที่ 2 W (What we want to know) ผู้เรียนร่วมกันหาสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบขั้นที่ 3 D (What we do to fine out) ผู้เรียนร่วมกันแก้โจทย์ปัญหาและขั้นที่ 4 L (What we learned) ผู้เรียนเสนอผลการแก้โจทย์ปัญหา (วัชรา เล่าเรียนดี, 2552: 130) จากขั้นตอนในการแก้โจทย์ปัญหาของเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลจะเห็นได้ว่านักเรียนต้องฝึกทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์อย่างเป็นระบบในแต่ละขั้นตอนและคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหา ทำให้นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิอร รักใหม่ (2557) ที่ศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องลำดับและอนุกรมโดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ลำดับและอนุกรม ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานและเทคนิค เค ดับเบิล ยู ดี แอล มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน และหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนและหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด

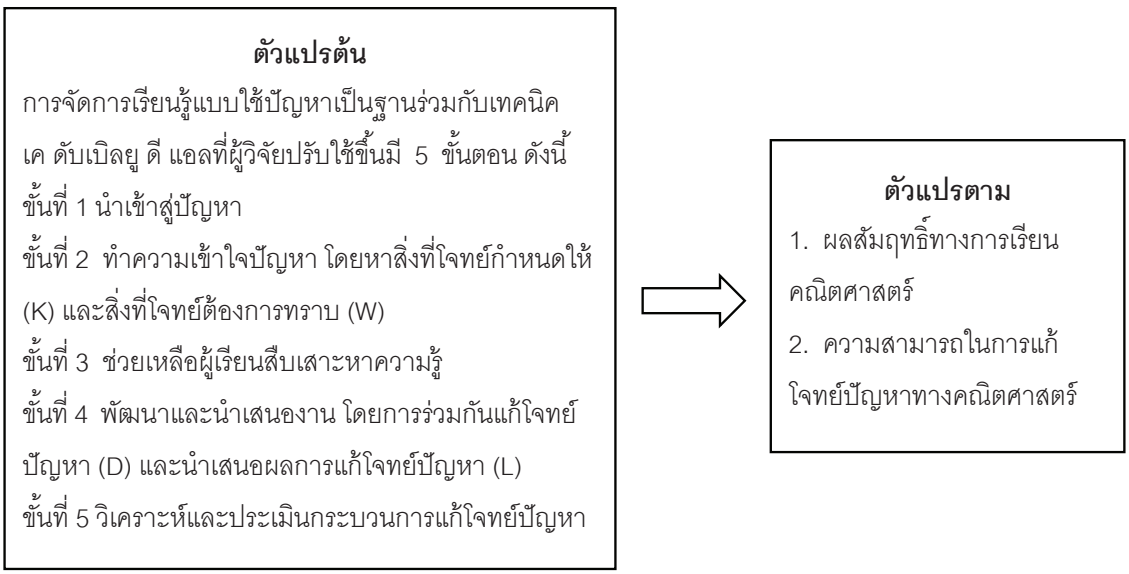
สมมติฐานในการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานของ Arends (2009) มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ของวัชรา เล่าเรียนดี (2552) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน โดยนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป ซึ่งรายละเอียดของกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองโพวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2 ห้องเรียน จำนวน 90 คน โดยทางโรงเรียนจัดห้องเรียนเป็นแบบคละความสามารถและมีความรู้พื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองโพวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล จำนวน 4 แผน แผนละ 8 ชั่วโมง รวม 32 ชั่วโมง ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเต็ม แผนการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับเศษส่วน แผนการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับทศนิยมและแผนการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แบบแสดงวิธีทำ จำนวน 2 ข้อ รวม 24 คะแนน

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล จำนวน 4 แผน ดำเนินการสร้างดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้กับจุดประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

1.3 ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

1.4 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มนำร่อง (try out) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 โรงเรียนหนองโพวิทยา จำนวน 50 คน

2. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ฉบับ แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนโดยข้อที่ถูกให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน ข้อที่ผิดหรือไม่ตอบให้คะแนนข้อละ 0 คะแนน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน มีขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

2.2 วิเคราะห์ข้อสอบปรนัยตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเต็ม เศษส่วน ทศนิยม และสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ตามทฤษฎีการพัฒนาการคิดของ Wilson (1971)

2.3 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามทฤษฎีการพัฒนาการคิดของ Wilsonเรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ แล้วนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตารางวิเคราะห์แบบทดสอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จากนั้นปรับปรุงแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนหนองโพวิทยา ที่เคยเรียนมาแล้ว จำนวน 40 คน มาตรวจคำตอบ แล้วนำมาหาค่าคุณภาพของแบบทดสอบโดยการคัดเลือกแบบทดสอบ จำนวน 30 ข้อ พบว่า ได้ค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.23-0.75 และค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.20-0.70

2.5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ได้ตรวจสอบหาค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ที่ผ่านเกณฑ์แล้วจำนวน 30 ข้อ ไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มนำร่อง (tryout) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 โรงเรียนหนองโพวิทยา จำนวน 50 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) ใช้สูตร KR-20 ซึ่งผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.88

3. สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 แบบแสดงวิธีทำ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาสาระการเรียนรู้และตัวชี้วัด เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนหนองโพวิทยา คู่มือและแบบเรียนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์พื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.2 สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหา ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระในแต่ละตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3.3 นำแบบทดสอบทั้ง 10 ข้อ ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนหนองโพวิทยา ที่เคยเรียนมาแล้ว จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ

3.4 นำคะแนนที่ได้จากการตรวจแบบทดสอบมาวิเคราะห์เป็นรายข้อเพื่อหาดัชนีความยาก (PE) และค่าอำนาจจำแนก (D) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อสอบแบบอัตนัยของ Whitney & Sabers (1970 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539: 199-201) พบว่า ได้ค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง0.64-0.78 และค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.38-0.46 จำนวน 2 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มนำร่อง (tryout) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 โรงเรียนหนองโพวิทยา จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (Generalizabiliti-coefficient) ของ Cronbach, Gleser & Rajaratnam และ Brennan (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539: 223) ซึ่งผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำการทดสอบก่อนเรียน (pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์

2. ดำเนินการทดลองสอนโดยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล จำนวน 4 แผน ซึ่งในแต่ละแผนจะมีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล 5 ขั้นตอน คือ 1) นำเข้าสู่ปัญหา 2) ทำความเข้าใจปัญหา 3) ช่วยเหลือผู้เรียนสืบเสาะหาความรู้ 4) พัฒนาและนำเสนองาน และ 5) วิเคราะห์และประเมิน

กระบวนการแก้ปัญหา โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบก่อนการทดลอง (pre-experimental design) แบบกลุ่มเดี่ยวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (one group pretest-posttest design) (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2557: 87-88)

3. ทำการทดสอบหลังเรียน (posttest) ซึ่งเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ฉบับเดียวกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (pretest) และแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Dependent Sample t-test และหลังเรียนกับเกณฑ์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ One Sample t-test

2. การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Dependent Sample t-test และหลังเรียนกับเกณฑ์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ One Sample t-test

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียน และหลังเรียนกับเกณฑ์

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ไปใช้ทดสอบนักเรียน จำนวน 30 คน ก่อนและหลังจัดการเรียนรู้แล้วนำผลการทดสอบไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับ เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียน

การทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{D}$	$S.D._{\bar{D}}$	t	P-value
ก่อนเรียน	30	30	8.77	2.32	20.75*	.000
หลังเรียน	30	30				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียน ผู้วิจัยได้นำคะแนนหลังเรียนไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม มีรายละเอียด ดังตารางที่2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

การทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	คะแนนเกณฑ์	t	P-value
หลังเรียน	30	30	25.83	2.80	21.00	10.99*	.000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียนและหลังเรียนกับเกณฑ์

ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ไปใช้ทดสอบนักเรียนจำนวน 30 คน ก่อนและหลังจัดการเรียนรู้แล้วนำผลการทดสอบไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ก่อนเรียนกับหลังเรียน

การทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{D}$	$S.D._{\bar{D}}$	t	P-value
ก่อนเรียน	30	24	7.33	2.19	18.37*	.000
หลังเรียน	30	24				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียน ผู้วิจัยได้นำคะแนนหลังเรียนไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

การทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	คะแนนเกณฑ์	t	P-value
หลังเรียน	30	24	20.47	2.55	16.8	9.90*	.000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีกระบวนการและขั้นตอนที่สามารถฝึกให้นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 นำเข้าสู่ปัญหา ครูผู้สอนทบทวนความรู้เดิมของนักเรียนและนำนักเรียนเข้าสู่ความรู้ใหม่โดยการยกตัวอย่างโจทย์ปัญหาที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันประมาณ 2-5 ตัวอย่าง จากง่ายไปหายากแล้วให้นักเรียนแต่ละกลุ่มสร้างโจทย์ปัญหาที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของนักเรียนเอง ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่านักเรียนมีความกระตือรือร้นในการที่จะสร้างโจทย์ปัญหาใหม่ ๆ แปลก ๆ ทำให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีเหตุผล ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจปัญหา ครูผู้สอนแนะนำนักเรียนในการทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาต่าง ๆ จากตัวอย่างที่ครูสร้างขึ้นโดยนักเรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่โจทย์กำหนดให้คืออะไรและสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบคืออะไร แล้วให้นักเรียนแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนโจทย์ปัญหากันและร่วมกันหาสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นนักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมแรงร่วมแรงใจกันเป็นอย่างดี และนักเรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่โจทย์กำหนดให้คืออะไรและสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบคืออะไรขั้นที่ 3 ช่วยเหลือผู้เรียนสืบเสาะหาความรู้ นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากหนังสือเรียน อินเตอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อหาวิธีการแก้โจทย์ปัญหา โดยมีครูคอยช่วยเหลือ ชี้แนะ

วิธีการแก้โจทย์ปัญหา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นนักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และมีบางกลุ่มที่ไม่รู้จะค้นหาคำว่าอะไรก็กล้าที่จะถามครูผู้วิจัยมากขึ้น ขั้นที่ 4 พัฒนาและนำเสนองาน นักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันแก้โจทย์ปัญหาและนำเสนอผลการแก้โจทย์ปัญหา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นนักเรียนช่วยกันแก้โจทย์ปัญหาภายในกลุ่มของตนเองเป็นอย่างดี ในการนำเสนอผลการแก้โจทย์ปัญหานักเรียนสามารถนำเสนอและสื่อสารขั้นตอนในการแก้โจทย์กันอย่างถูกต้อง และขั้นที่ 5 วิเคราะห์และประเมินกระบวนการแก้ปัญหา นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องและให้คะแนนการแก้โจทย์ปัญหาของกลุ่มอื่นและสรุปผลงานของกลุ่มตนเอง ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่านักเรียนแต่ละกลุ่มสามารถตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการแก้โจทย์ปัญหาของเพื่อนกลุ่มอื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้จัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ผู้วิจัยเห็นว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวันดี ต่อเพ็ง (2553) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่อง โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภาพรรณ เวชากุล (2553) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องการแปรผัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสวนสุนันทา โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนนักเรียน 42คน คิดเป็นร้อยละ 76 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และแบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Padmavathy & Mareesh (2013) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานในวิชาคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานไม่แตกต่างจากนักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนรู้โดยปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนรู้โดยปกติไม่แตกต่างด้วยความเชื่อมั่น 95% 3) คะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) คะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วย

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีความแตกต่างจากนักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนรู้โดยปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงไม่มีความแตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

จากเหตุผลและข้ออ้างอิงดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการในการแก้โจทย์ปัญหาสูงขึ้น ดังนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีกระบวนการและขั้นตอนที่สามารถฝึกให้นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้น ดังจะเห็นได้จาก ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจปัญหา ครูผู้สอนแนะนำนักเรียนในการทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาต่าง ๆ จากตัวอย่างที่ครูสร้างขึ้นโดยนักเรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่โจทย์กำหนดให้คืออะไรและสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบคืออะไร แล้วให้นักเรียนแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนโจทย์ปัญหากันและร่วมกันหาสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ และขั้นที่ 4 พัฒนาและนำเสนองาน นักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันแก้โจทย์ปัญหาและนำเสนอผลการแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างแท้จริงในการแก้โจทย์ปัญหาที่หลากหลายจากโจทย์ที่ง่ายไปสู่โจทย์ที่ยากและซับซ้อนยิ่งขึ้นจึงทำให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล โพธิ์ชื่น (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเรียนรู้ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง พื้นที่ผิวและปริมาตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง พื้นที่ผิวและปริมาตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน อยู่ในระดับดี และ 3) ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยนักเรียนเห็นด้วยมากในด้านบรรยากาศในการเรียนรู้เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ภูมี (2555)

ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเรื่อง อัตราส่วน และร้อยละ ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วน และร้อยละ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3) ความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วน และร้อยละ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วน และร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัลยา จวนสาง (2555) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เทคนิคกลุ่มช่วยเหลือเป็นรายบุคคลร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยคีรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เทคนิคกลุ่มช่วยเหลือเป็นรายบุคคลร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 86.11/86.05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ด้านความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เทคนิคกลุ่มช่วยเหลือเป็นรายบุคคลร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนมีค่ามากกว่าก่อนเรียน และมีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ย 11.81 คะแนน และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เทคนิคกลุ่มช่วยเหลือเป็นรายบุคคลร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิอร รักใหม่ (2557) ได้ศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่อง ลำดับและอนุกรมโดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรม ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .05 และจำนวนนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องลำดับและอนุกรมผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รวมถึงค่าดัชนีประสิทธิผลของความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล มีค่า 0.75 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaw et al. (1997) ได้ศึกษา การร่วมกลุ่มแก้ปัญหาคณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล กับนักเรียนเกรด 4 โดยกลุ่มทดลองใช้การร่วมกลุ่มเพื่อโจทย์ปัญหาโดยใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล กลุ่มควบคุมทำงานกลุ่มเป็นครั้งคราว ปรากฏผลว่า นักเรียนที่เรียนร่วมกลุ่มโดยใช้เทคนิคเค ดับเบิลยู ดี แอล มีเจตคติด้านบวก และผลสัมฤทธิ์ในการแก้โจทย์ปัญหาสูงกว่าการสอนปกติ จากนั้นได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาความสามารถ และเจตคติในการการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ควรเน้นกระบวนการมากกว่าการหาคำตอบ

จากเหตุผลและข้ออ้างอิงดังกล่าว สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอลสามารถพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการในการแก้โจทย์ปัญหาสูงขึ้น ดังนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ในการเตรียมตัวอย่างโจทย์ปัญหาควรเป็นตัวอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เช่น โจทย์ปัญหาการซื้อขาย เป็นต้น และควรเป็นโจทย์ปัญหาจากง่ายไปยาก

1.2 วิธีการแก้โจทย์ปัญหานักเรียนสามารถคิดคำตอบได้หลายวิธี ดังนั้น ในการวัดประเมินผลด้านความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ควรพิจารณาการอธิบายวิธีการหาคำตอบของนักเรียนซึ่งครูควรให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนวิธีการหาคำตอบของนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ

1.3 ครูสามารถนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยให้นักเรียนลองปฏิบัติและทำกิจกรรมให้มาก มีการทบทวนบทเรียนก่อนที่จะสอนเนื้อหาใหม่ เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมและสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะการให้เหตุผล การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล แบบบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา เช่น แบบฝึก บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เป็นต้น

สรุป

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

เอกสารอ้างอิง

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

จุฑาทิพย์ บัวทอง. (2554). **ความจริงที่ปฏิเสธไม่ได้ "เด็กไทยไม่ชอบเรียนคณิต**. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://jtatip.blogspot.com/2011/08/blog-post_15.html.

ฉันทนา นัทธี. (2557). **ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. ราชบุรี: โรงเรียนหนองโพวิทยา.

นิด้า. (2555). **นิด้าโพลพบวิชาคณิตฯ-อังกฤษ-ไทย เด็กไทยไม่ชอบเรียน**. สำนักข่าวไทย. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.mcot.net/site/content?id=50b040c5150 ba012 02000257#.VN8p55R_u56.

นิราศ จันทรจิตร. (2553). **การเรียนรู้ด้านการคิด**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด. (2557). **ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. ราชบุรี: โรงเรียนหนองโพวิทยา.

ปิยะทิพย์ เชาว์ฉลาด และคณะ. (2558). สรุปปัญหาของนักเรียนที่ครูพบในการจัดการเรียนการสอน. ใน **สรุปผลการดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง นวัตกรรมการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณของนักเรียนแห่งศตวรรษที่ 21** (17 มกราคม). นครปฐม: สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. (อัดสำเนา).

รุจิอร รักใหม่. (2557). **การศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องลำดับและอนุกรมโดยใช้เทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีพัทลุงจังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ชมรมรักเด็ก.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2552). **รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด** (พิมพ์ครั้งที่4). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วันดี ต่อเพ็ง. (2553). **ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่อง โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วาสนา ภูมี. (2555). **ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน** (Problem-Based Learning) **เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิไล โพธิ์ชื่น. (2555). **การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2557). **รายงานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2557 ฉบับที่ 5 – ค่าสถิติระดับโรงเรียนแยกตามสาระการเรียนรู้**. ค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2557, จาก http://www.onetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/School/StatValues BySchool.aspx?mi=3&smi=1.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2551). **ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2556). **ผลการประเมิน PISA 2012 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).

สุกัลยา จวนสาง. (2555). **ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เทคนิคกลุ่มช่วยเหลือเป็นรายบุคคลร่วมกับเทคนิค KWDLเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยคีรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

โสภาพรรณ เวชากุล. (2553). **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องการแปรผันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Arends, R. I. (2009). **Learning to teach.** New York: McGraw-Hill.

Padmavathy, R. D. & Mareesh, K. (2013). Effectiveness of problem based learning in mathematics. **International Multidisciplinary E–Journal, 2,** 45-51. Retrieved April 23, 2015, from www.shreeprakashan.com.

Shaw, J. M. et al. (1997). **Cooperative problem solving: Using KWDL as anorganizational technique.** Retrieved April 23, 2015, from http://eric.ed.gov.

Wilson, J. W. (1971). **Evaluation of learning in secondary school mathematics in handbook on formative and summative evaluation of student learning.** New York: McGraw–Hill.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AFFECTING EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE

วลีรัตน์ ศิโรรัตน์ธัญโชค/ WALEERAT SIRORATTANYACHOK[1]
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW[2]
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 และ ตอนที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน และการศึกษาดูงาน

---

[1]นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]อาจารย์ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการการถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot}$=0.79 + 0.43 (X_4) + 0.20 (X_2) + 0.19 (X_3)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' leadership; 2) identify the level of educational personnel development; and 3) analyze school administrators' leadership affecting educational personnel development. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 322 teachers of government primary schools in Ratchaburi Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 school administrators' leadership was 0.97, and part 2 educational personnel development was 0.97. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' leadership was at a high level. These aspects were supportive leadership, participative leadership, directive leadership, and achievement-oriented leadership.

2. Overall and in specific aspects, educational personnel development was at a high level. These aspects were training, further study and distance learning, workshop, seminar, teaching supervision, and study tour.

3. The school administrators' leadership in the aspects of achievement-oriented leadership (X_4), supportive leadership (X_2), and participative leadership (X_3) together predicted the educational personnel development (Y_{tot}) at the percentage of 68.60 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot}$ =0.79 + 0.43 (X_4) + 0.20 (X_2) + 0.19 (X_3).

Keywords: school administrator's leadership, educational personnel development, primary education

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วย่อมเป็นกำลังสำคัญหรือเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 6) ได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป มีใจความว่า การพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยที่สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมทุกฝ่ายเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการช่วยส่งเสริมพัฒนาคน ผลักดันในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำของสถานศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผลสำเร็จที่จะได้จากการจัดการศึกษา ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และเป็นบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพลในการบังคับบัญชา ดังที่ สุวรรณา เทพประสิทธิ์ (2555: 2) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเทคนิควิธีการ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญอย่างยิ่งคือต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพล ศิลปะ หรือความสามารถของผู้นำที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของเจษฎากรณ์ นันดิลก (2556: 2) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อองค์การ เป็นผู้ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว การบริหารที่มีประสิทธิภาพล้วนต้องเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ รวมถึงความสำเร็จของงานที่เกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำ จนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ ในบางสถานการณ์ผู้นำอาจจำเป็นที่จะต้องใช้การผสมของภาวะผู้นำหลายแบบเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการที่จะเลือกใช้เฉพาะภาวะผู้นำแบบเดิมอยู่ตลอดเวลา การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ว่าจะแสดงพฤติกรรมแบบใดในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพราะในแต่ละกิจกรรมหรือในแต่ละสถานการณ์นั้นหากต้องการให้งานสำเร็จก็ควรต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นไปตามแนวทางของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเสนอว่าผู้นำมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามด้วยการชี้ให้เห็นแนวทางและเป้าหมายการทำงาน ลดสิ่งที่กีดขวางการทำงาน และสร้างปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ตามสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมสามารถทำให้ผู้ตามเกิดการรับรู้ได้ว่าการกระทำของผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้

(House & Mitchell,1974 quoted by Northouse, 2016: 117) นอกจากนั้นทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมี 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ เพื่อที่จะทำให้ครูเกิดการยอมรับ และพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เหมาะสมกับความพร้อมของผู้ตามและลักษณะของงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ครูยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพราะผู้ตามหรือครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเช่นกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากทรัพย์สินที่มีอยู่จริงในองค์การ เช่น ที่ดิน อาคาร เงินทุน ลิขสิทธิ์ต่าง ๆ ที่องค์การครอบครองอยู่ ความคิดการดำเนินงานแบบเก่าที่มีความเชื่อกันมายาวนาน ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่มักมีความคิดและยอมรับว่า บุคลากรขององค์การนั้นเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญที่สุดและมีการให้ความสำคัญในตัวบุคลากร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้ ดังที่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113) ได้สรุปไว้ว่า ครู ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวจึงสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาล้วนเป็นผลจากการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีสมรรถภาพในการดำเนินงานสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของสถานศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) ระบุไว้ในมาตรา 52 ความว่า กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ควบคุม ประสานงานสถาบันที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานตามแนวทางนโยบายในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 28-30) กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ดังที่ เมตตา สารีวงค์ (2558: 45) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญ และความจำเป็นที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ

อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาหรือครูในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างจริงจัง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำทักษะและความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากรายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: ข) สรุปผลการวิจัย ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558: 91) พบปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนของงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ รวมทั้งครูสอนไม่ตรงกับความถนัด ขาดการนิเทศการสอนที่จริงจัง จึงได้เสนอแนะว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมตามความสามารถหรือความถนัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ควรอำนวยความสะดวกในการอบรมให้เกิดความพร้อมดีที่สุด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ที่มีข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นประชากรในงานวิจัยครั้งนี้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เพื่อสามารถนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมาปรับใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และศึกษาว่าภาวะผู้นำแบบใดที่จะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อนำไปประกอบใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) ของ House & Mitchell (1974: 83 quoted by Northouse, 2016: 117) แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113-149) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตัวแปรตาม

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

1. การฝึกอบรม
2. การนิเทศการสอน
3. การสัมมนา
4. การประชุมปฏิบัติการ
5. การศึกษาดูงาน
6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล บารมี และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ตามความสามารถและความพร้อมของครู สร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันของสถานศึกษา โดยแบ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงเวลาสำหรับความสำเร็จของผลงาน ให้บุคลากรได้รับทราบไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีการสั่งการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นมิตรเข้าถึงได้ง่าย แสดงความเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ความมั่นใจ ไว้วางใจในตัวบุคลากร คอยให้คำปรึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้บุคลากรได้เห็นความต้องการผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการสนับสนุน เสริมสร้างให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ได้พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ ในการที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีรูปแบบในการพัฒนา 6 รูปแบบ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อจัดให้บุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ ให้เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2.2 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในการช่วยเหลือกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การสัมมนา หมายถึง การประชุมที่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ร่วมการประชุมเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.5 การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้เข้าร่วมกิจกรรม พบเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานที่จริงนอกองค์การ ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จริงจากการพูดคุย สอบถาม สังเกต สามารถนำประสบการณ์ตรงมาปรับใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.6 การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้ได้เพิ่มพูนความรู้ วิชาการ ทักษะ แนวคิดใหม่ ๆ เพิ่มวุฒิการศึกษาให้กับบุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 1,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179-180) กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามที่ตั้งของอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอบ้านโป่ง	212	34
อำเภอโพธาราม	286	46
อำเภอดำเนินสะดวก	173	28
อำเภอบางแพ	144	23
อำเภอเมือง	382	62
อำเภอปากท่อ	267	43
อำเภอบ้านคา	98	16
อำเภอจอมบึง	236	38
อำเภอสวนผึ้ง	164	26
อำเภอวัดเพลง	34	6
รวมทั้งสิ้น	**1,996**	**322**

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 37 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.53) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X}$= 4.20, S.D. = 0.53) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.20	0.53	มาก	3
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.28	0.54	มาก	1
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.53	มาก	2
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	4.19	0.51	มาก	4
รวม	**4.23**	**0.47**	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.55) การประชุมปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.53) การสัมมนา ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.54) การนิเทศการสอน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.58) และการศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การฝึกอบรม	4.40	0.50	มาก	1
2. การนิเทศการสอน	4.21	0.58	มาก	5
3. การสัมมนา	4.22	0.54	มาก	4
4. การประชุมปฏิบัติการ	4.24	0.53	มาก	3
5. การศึกษาดูงาน	4.14	0.59	มาก	6
6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	4.25	0.55	มาก	2
รวม	**4.24**	**0.47**	**มาก**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.686 ซึ่งแสดงว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี และสามารถร่วมทำนายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 68.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.79 + 0.43(X_4) + 0.20(X_2) + 0.19(X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.46\ (Z_4) + 0.23(Z_2) + 0.21(Z_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	49.22	16.41	231.05**	.00
Residual	318	22.58	0.07		
Total	321	71.78			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE_b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.79		0.13	5.93**	.00
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4)	0.43	0.46	0.05	9.44**	.00
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	0.20	0.23	0.05	4.19**	.00
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.19	0.21	0.05	3.59**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.828 R^2 = 0.686 SEE. = 0.27

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านหลากหลายสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่แตกต่างกัน ในบางโอกาสการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาถึงลักษณะของบุคลากร ความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาถึงลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ เพราะงานแต่ละงานอาจมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาช่วยหาวิธีการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House & Mitchell (1974 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 237) ซึ่งเสนอว่า ผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 แบบ หรือแสดงแบบใดแบบหนึ่งกับผู้ตามที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำควรปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ตาม นอกจากนั้น ผู้นำอาจต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันมากกว่าหนึ่งแบบในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 112-114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร อินนะรา (2558: 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1

รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่ครูด้วยการชี้ให้เห็นแนวทางและเป้าหมายการทำงาน ลดสิ่งที่กีดขวางการทำงาน และสร้างปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น และเกิดผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน และการศึกษาดูงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำความรู้ที่รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นไปตามนโยบายสำนักงานคณกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) ระบุไว้ในมาตรา 52 ความว่า กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ควบคุม ประสานงานสถาบันที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ และคณะ (2559: 131) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประชุมปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร การนิเทศการสอน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรกมล ช้างเผือก (2559: 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน การศึกษา ดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกลตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการพัฒนา

บุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และตัวของบุคลากรเองควรยอมรับการพัฒนาอย่างเต็มใจ กระตือรือร้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนาย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 68.60 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน เพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ และในส่วนของบุคลากรเองก็เกิดความพึงพอใจในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงกับความสามารถจริง ๆ เชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องมาคอยกำกับดูแลหรือสั่งการในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัลสุริยา กรรณสูตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความเชื่อใจในตัวบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมาสูงกว่ามาตรฐาน บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารแสวงหาวิธีการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตามมา เป็นไปตามแนวทางของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ในด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ซึ่งทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงาน และการที่บุคลากรจะพัฒนางานนั้นผู้บริหารไม่ควรใช้วิธีการบังคับ สั่งการ แต่ควรกระตุ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความสามารถก็จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่ มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวทาง ระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในเชิงบูรณาการ พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจษฎากรณ์ นันดิลก (2556: 78-81) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.509 และ 0.292 ตามลำดับ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แสดงความเป็นมิตรกับบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในทุกด้าน จะสามารถทำให้บุคลากรยินดีที่จะพัฒนางาน พัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจลงสู่บุคลากรโดยแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานการเงินงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในทุกงาน และได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร อินนะรา (2558: 101-102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.104 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 10.40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.235 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.323 ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความสามารถ ความเหมาะสมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และนำความเห็นนั้นไปประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นไม่พึงพอใจต่อการถูกบังคับหรือสั่งการ ยินดีและเต็มใจที่ปฏิบัติงานหากได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร ดังนั้นการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการผู้บริหารที่เลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมถูกต้องกับโอกาส ตามสถานการณ์ และรวมถึงความพร้อมของบุคลากร ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือ สร้างแรงจูงใจ หาวิธีการพัฒนางานรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้อย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงความสามารถ รวมทั้งแสวงหาวิธีพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อเห็นการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาขยายผล และประกอบใช้ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารเองโดยเลือกใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับงาน สถานการณ์ และบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาใหม่

2.2 ควรศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทำนายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 68.60

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎากรณ์ นันดิลก. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พรกมล ช้างเผือก. (2559). **มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เมตตา สารีวงค์. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รัตติกร ผรณสุวรรณ. (2552). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์. (2558). **การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศศิวิมล พงษ์ไพจน์ และคณะ. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 7** (1), 121-142.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพร อินนะรา. (2558). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุวิมล ติรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2557). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.** กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับสรุป** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

อัลสุริยา กรรณสูตร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Northouse, P. G. (2016). **Leadership: Theory and practice** (7th ed.). Great Britain: Sage.

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

IMPLEMENTATION OF PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY AWARD AFFECTING 21st CENTURY SCHOOL SUPPORTING SYSTEMS IN SOUTH KRUNGTHON GROUP UNDER BANGKOK METROPOLITAN

วิศนีย์ สีเอี่ยม/ WITSANEE SEAIEM[1]
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW[2]
เยาวภา บัวเวช/ YAOWAPA BUAWECH[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2) ศึกษาระดับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 3) วิเคราะห์การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามสำนักงานเขต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเท่ากับ 0.99 และตอนที่ 2 ด้านระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

[1] นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

2. ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

3. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การมุ่งเน้นระบบ ปฏิบัติการ (X_6) ผลลัพธ์การดำเนินการ (X_7) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4) และการมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 73.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.63 + 0.39(X_6) + 0.20(X_7) + 0.13(X_4) + 0.13(X_5)$

คำสำคัญ: เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระบบสนับสนุนการศึกษา ศตวรรษที่ 21 กรุงธนใต้

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the implementation level of Public Sector Management Quality Award; 2) identify the level of 21st century school supporting systems; and 3) analyze the implementation of Public Sector Management Quality Award affecting 21st century school supporting systems. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district office, was 346 administrators and government teachers of schools in South Krungthon Group under Bangkok Metropolitan. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 Public Sector Management Quality Award was 0.99, and part 2 21st century school supporting systems was 0.96. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the implementation of Public Sector Management Quality Award was at a high level. These aspects were leadership; strategic planning;

client and stakeholder focus; measurement, analysis and knowledge management; workforce focus; operations focus; and results.

2. Overall and in specific aspects, the 21st century school supporting systems was at a high level. These aspects were standards and assessments, curriculum and instruction, professional development, and learning environments.

3. The implementation of Public Sector Management Quality Award in the aspects of operations focus (X_6); results (X_7); measurement, analysis and knowledge management (X_4); and client and stakeholder focus (X_5) together predicted the 21st century school supporting systems (Y_{tot}) at the percentage of 73.40 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.63 + 0.39 (X_6) + 0.20 (X_7) + 0.13 (X_4) + 0.13 (X_5)$.

Keywords: Public Sector Management Quality Award, school supporting systems, 21st century, South Krungthon

บทนำ

ท่ามกลางสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เป็นกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งมีฐานเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคม ทำให้เกิดการรับส่งข้อมูลข่าวสารจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ผลกระทบที่ตามมาคือ ความเหลื่อมล้ำของความรู้ ซึ่งเกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันของความสามารถและความจริงจังในการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษา ข้อมูลข่าวสาร และการวิจัย ซึ่งสำนักงานสภาการศึกษาได้สรุปผลการศึกษาความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียนชี้ให้เห็นว่า ประเทศอาเซียนทุกประเทศมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีการยกระดับคุณภาพศึกษา มีความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาสู่ระดับสากล สอดคล้องกับแนวโน้มการแข่งขันในระดับสากลในศตวรรษที่ 21 สังคมฐานความรู้ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและพัฒนาทุนทางมนุษย์อย่างรอบด้าน (สำนักงานสภาการศึกษา, 2549: 115) และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาที่ถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานการพัฒนาของชีวิตเมื่อแรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข (ประทิน วิเศษสุวรรณ, 2545: 1)

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และเป็นเมืองหลวง ทำให้เป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงด้านการศึกษาที่เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาตรฐานและทันสมัย โดยมีสำนักการศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครใน ปี พ.ศ. 2559 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ "สำนักการศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน" เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนอื่น ๆ และกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2559: 8-9) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครบรรลุตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ได้มีการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นเกณฑ์ที่ประยุกต์มาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ Malcolm Baldrige National Quality Award หรือ MBNQA มาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้มีการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความทันสมัย ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นกรอบการประเมินที่สามารถบ่งชี้ระดับความสำเร็จ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งเมื่อได้ทำการประเมินแล้วจะเปรียบเสมือนการตรวจสุขภาพขององค์การ ที่จะทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง ปรับระบบโครงสร้างในการสนับสนุนการศึกษา วางแผนพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยเลือกเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมมาดำเนินการต่อไป ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นเลิศและมีมาตรฐานในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2557: 9)

นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 กับการเชื่อมโยงสู่ภาคการศึกษา พบว่าผู้บริหารการศึกษาจะคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูงมาก นอกจากนี้จะพบกับความไม่แน่นอน การบริหารมีความซับซ้อนมากขึ้น จากการบริหารภายใต้ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2554: 112) ระบบในการสนับสนุนศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้อง

กับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น สถานศึกษาที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับบุคคลในสถานศึกษา สามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในสถานศึกษาจนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (กฤษฎิ์คำผา ชำนาญ, 2552: 11) ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งพิจารณาจากผลงานที่ได้รับและความมีประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด รวดเร็ว เป็นการนำเวลามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดอย่างแน่นอน ระบบในการสนับสนุนการศึกษาจึงเป็นตัวที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จของการบริหารและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนระบบในการสนับสนุนการศึกษาจากแบบเดิม ๆ มาเป็นแบบที่ทันสมัย ครอบคลุมระบบการศึกษาทุกด้าน กล่าวคือระบบสนับสนุนการศึกษาที่มีความสอดคล้องตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตที่เหมาะสมคือ ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานและการประเมิน 2) หลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาทางวิชาชีพ และ 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Bellanca & Brandt, 2011 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์, 2556: 35)

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2543) นอกจากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จะเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครให้เป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในอนาคตได้แล้ว ยังสามารถส่งผลให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพก้าวทันต่อศตวรรษที่ 21 รวมทั้งยังทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง ซึ่งจากแผนปฏิบัติราชการ สำนักการศึกษา ประจำปี 2558 พบจุดอ่อน (weakness) ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ การประสานระหว่างสำนักการศึกษา สำนักงานเขต โรงเรียน ไม่เป็นไปตามกำหนดระยะเวลา โครงสร้างในการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการโยกย้ายทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง งานประจำได้รับผลกระทบจากงานนโยบาย/อื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น ป.6 จำนวน 8 รายวิชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 3 รายวิชา ซึ่งเป็นรายวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ส่วนระดับชั้น ม.3 มีคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 6 รายวิชา และระดับชั้น ม.6 คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา และอุปสรรค (threat) ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ มีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องใช้ระเบียบการปฏิบัติงานทางราชการซึ่งมีขั้นตอนมากทำให้การดำเนินงานล่าช้า ความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมเกิดขึ้น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีนักเรียนที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และนักเรียนที่ไม่มี

สัญชาติไทยมาเข้าเรียนในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีจุดอ่อน และอุปสรรคต่อระบบสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษากรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2559: 6) ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบในการสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทไทยในปัจจุบัน สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับมะยม โพธิสุวรรณ (2556: 45) ที่พบว่าการพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จะส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการบริหารงาน และบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพครอบคลุมตรงตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ สู่สถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อวิเคราะห์การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2557 (2557: 9) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

2. **ตัวแปรตาม** คือ ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Partnership for 21st Century Skills (Bellanca & Brandt, 2011 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง

และอธิป จิตตฤกษ์, 2556: 35) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานและการประเมิน 2) หลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาทางวิชาชีพ และ 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

1. การนำองค์การ
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นบุคลากร
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ

ตัวแปรตาม

ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. มาตรฐานและการประเมิน
2. หลักสูตรและการสอน
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ
4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง กรอบแนวคิดที่สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการยกระดับจากมาตรฐานสู่สากล ประกอบด้วย

1.1 การนำองค์การ หมายถึง วิธีการนำองค์การโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ รวมทั้งมีการกำกับดูแลองค์การ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม มีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนสามารถสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน

1.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตที่สำคัญ

1.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง วิธีการใช้สารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน การตอบสนองความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันในการกำหนดผลผลิต บริการ กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ รวมทั้งการปรับปรุงผลการดำเนินการ มีการจัดการความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

1.5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีการสร้างความผูกพันของบุคลากร ประเมินความผูกพัน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นไปอย่างปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

1.6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการทำงานในการออกแบบผลผลิต การบริการ การจัดการกระบวนการ รวมถึงประสิทธิผลการปฏิบัติการ ดูแลความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและสร้างนวัตกรรมเพื่ออนาคตให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลและส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.7 ผลลัพธ์การดำเนินการ หมายถึง การสรุปผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจตามแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงความพึงพอใจและการสร้างความสัมพันธ์ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแลองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

2. ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผลการดำเนินงานของระบบที่โรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครมุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ภายใต้ความยืดหยุ่น หลากหลาย มีความเป็นพลวัต การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาก้าวทันต่อศตวรรษที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย

2.1 มาตรฐานและการประเมิน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเชิงสหวิทยาการและเชิงลึก ยกระดับ

ความสามารถของผู้เรียนด้วยสื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตและแก้ปัญหาในชีวิตได้ โดยจะมีการประเมินผลผู้เรียนในมาตรฐานนี้ด้วยแบบทดสอบที่มีมาตรฐานและทันสมัย การประเมินผลจะสามารถสะท้อนการปฏิบัติของผู้เรียนตรงตามมาตรฐาน มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 หลักสูตรและการสอน หมายถึง แนวการจัดประสบการณ์ให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะมุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก ประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา สร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน รวมทั้งนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิดของผู้เรียน

2.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบมีวิจารณญาณ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อเป็นตัวแบบแห่งการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน มีการสอนด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชน สร้างข้าราชการครูให้เป็นตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มั่นคง และยั่งยืน

2.4 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุนมีความสร้างสรรค์ แนวปฏิบัติทางการเรียน สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชน สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติจริงตามบริบท สร้างโอกาสในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ การออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม นำไปสู่การเกิดทักษะที่หลากหลายสู่การปฏิบัติเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลและขยายผลสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มกรุงธนใต้ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตราษฎร์บูรณะ เขตบางแค เขตทุ่งครุ และเขตบางบอน มีโรงเรียนในกลุ่มทั้งหมด 70 โรงเรียน และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูทั้งหมด 3,364 คน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,364 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 3,364 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามสำนักงานเขต ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 346 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู
สำนักงานเขตภาษีเจริญ	31	434	3	45
สำนักงานเขตหนองแขม	25	417	3	43
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	51	785	5	81
สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ	16	261	2	27
สำนักงานเขตบางแค	37	489	4	50
สำนักงานเขตทุ่งครุ	24	411	2	42
สำนักงานเขตบางบอน	24	359	2	37
รวม	**208**	**3,156**	**21**	**325**
รวมทั้งสิ้น	**3,364**		**346**	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 90 ข้อ และระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 25 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐเท่ากับ 0.99 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ/ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ/ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21ในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ/ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ/ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ/ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการนำองค์การอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.57) ผลลัพธ์การดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D.= 0.61) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.61) การมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.64) การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.60) และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 346)

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การนำองค์การ	4.14	0.53	มาก	1
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.06	0.57	มาก	2
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	3.88	0.65	มาก	7
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.96	0.60	มาก	6
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	3.98	0.64	มาก	5
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	4.03	0.61	มาก	4
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	4.06	0.61	มาก	3
รวม	**4.02**	**0.54**	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาทางวิชาชีพอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.63) มาตรฐานและการประเมิน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.60) และหลักสูตรและการสอน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 346)

ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มาตรฐานและการประเมิน	3.99	0.60	มาก	3
2. หลักสูตรและการสอน	3.96	0.67	มาก	4
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ	4.11	0.60	มาก	1
4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.09	0.63	มาก	2
รวม	**4.03**	**0.57**	**มาก**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (X_6) ผลลัพธ์การดำเนินการ (X_7) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4) และการมุ่งเน้นบุคลากร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.734 ซึ่งแสดงว่า การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ผลลัพธ์การดำเนินการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้และการมุ่งเน้นบุคลากรส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

และสามารถร่วมทำนายระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 73.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.63 + 0.39(X_6) + 0.20(X_7) + 0.13(X_4) + 0.13(X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.42\ (Z_6) + 0.21(Z_7) + 0.14(X_4) + 0.14(X_5)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 346)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	83.00	20.75	235.07*	.00
Residual	341	30.10	0.09		
Total	345	113.10			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE_b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.63		0.11	5.52*	.00
การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (X_6)	0.39	0.42	0.06	6.15*	.00
ผลลัพธ์การดำเนินการ (X_7)	0.20	0.21	0.06	3.49*	.00
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4)	0.13	0.14	0.05	2.56*	.01
การมุ่งเน้นบุคลากร (X_5)	0.13	0.14	0.05	2.35*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.857 R^2 = 0.734 SEE. = 0.297

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การนำองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ผลลัพธ์การดำเนินการ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ การมุ่งเน้นบุคลากร การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียตามลำดับ ทั้งนี้เพราะเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นกรอบการประเมินระดับมาตรฐานสากลไปเปรียบเทียบกับระบบการบริหารจัดการของส่วนราชการจะได้รับประโยชน์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การตรวจประเมินองค์การด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบว่าโรงเรียนของตนยังมีจุดบกพร่องในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงองค์การให้สมบูรณ์เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งนับเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เมื่อมีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาบริหารในโรงเรียนส่งผลให้มีความเป็นเลิศจะเกิดภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความนิยมชมชอบจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถโดยการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนวิธีที่เป็นเลิศของโรงเรียน เพื่อเป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจำเริญ รัตนบุรี (2557: 62) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายหมวดพบว่า ทุกหมวดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร รองลงมาได้แก่ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 7 ผลลัพธ์ หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 6 การจัดกระบวนการ ส่วนหมวดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ซึ่งจะมีเกณฑ์การนำองค์การเพื่อชี้นำ กำกับดูแลองค์การ และทำให้องค์การมีความยั่งยืน เกณฑ์การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์โดยจัดทำวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และนำแผนเชิงยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ เกณฑ์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จในการดำเนินการระยะยาว เกณฑ์การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลรวมทั้งการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดกับโรงเรียน เกณฑ์การมุ่งเน้นบุคลากร

ซึ่งโรงเรียนมีการกำหนดขีดความสามารถ อัตรากำลังของครูและบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี เกณฑ์การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการโรงเรียนมีวิธีในการออกแบบการจัดการในโรงเรียน ปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน และเกณฑ์ผลลัพธ์การดำเนินการจะแสดงว่าโรงเรียนมีผลการพัฒนาและมีการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญในทุกด้าน จากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจะเป็นกรอบในการบริหารให้มีคุณภาพพร้อมที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตรงตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นการตอบสนองและสร้างความพึงพอใจ ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของโรงเรียน การพัฒนาสู่โรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง มีผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รวมถึงส่งผลให้โรงเรียนเป็นเลิศก้าวสู่มาตรฐานในระดับสากลอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มาตรฐานและการประเมิน และหลักสูตรและการสอนตามลำดับ ทั้งนี้เพราะระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ภายใต้ความยืดหยุ่น หลากหลาย มีความเป็นพลวัต การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาก้าวทันต่อศตวรรษที่เปลี่ยนแปลงไป ดังที่นโยบายไทยแลนด์ 4.0 วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ และพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้การศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ไทยแลนด์ 4.0 จึงมีการจัดทำโครงการโรงเรียนประชารัฐ มุ่งเน้น การผสานร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ และพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศที่ครอบคลุม 6 ประเด็น ได้แก่ 1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การผลิตและพัฒนาครู 3) การผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัย 4) การบริหารจัดการ 5) การประเมินและการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และ 6) ICT เพื่อการศึกษา ทั้ง 6 ประเด็นข้างต้นนั้นสอดคล้องกับระบบสนับสนุนการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ผู้เรียนสามารถบูรณาการเรียนได้ด้วยตนเอง

ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของสังคมสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557: 181-182) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การพัฒนาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประเมินผล จุดแข็งของการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก ได้แก่ การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ หลักสูตรและการเรียน การสอน และมาตรฐานการเรียนรู้ ส่วนจุดอ่อนคือ การประเมินผล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Olsen (2010: 5) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับ High School เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้การค้นหาความจริง ประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อม 2) การวางแผน 3) การจัด การเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระบบสนับสนุนการศึกษา คุณภาพการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้ก้าวทันโลกและศตวรรษที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ภายใต้ความยืดหยุ่น หลากหลาย มีความเป็นพลวัต การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาก้าวทันต่อศตวรรษที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบสนับสนุนการศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อยซึ่งได้แก่ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ผลลัพธ์การดำเนินการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นบุคลากรส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 73.40 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมตรงตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้สู่โรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557: 5) คือ 1) เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 2) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสู่ระดับมาตรฐานสากล 3) เพื่อใช้เป็น

กรอบแนวทางในการประเมินตนเองและเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ วัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารจัดการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพสู่ระดับมาตรฐานสากล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ได้กำหนดให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีจุดเน้นในการปฏิรูป 3 เรื่อง คือ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ 2) โอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และ 3) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบสนับสนุนการศึกษาได้ตอบโจทย์วิสัยทัศน์นี้ทั้งหมดและถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพทั้งผู้เรียน ครูผู้สอนและสถานศึกษาให้พัฒนาในทุก ๆ ด้าน ก้าวทันต่อศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครใน ปี พ.ศ. 2559 (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2559: 8-9) ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “สำนักการศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้ได้คุณภาพมาตรฐานก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน” เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนอื่น ๆ และกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ

ดังนั้น การดำเนินการตามนโยบายการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในเรื่องการปฏิรูปครูทั้งระบบการผลิต การพัฒนา การใช้และธำรงรักษาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2556-2559) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับ ครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 “ครู” ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของศิษย์ที่เน้น “ความรู้” ไปสู่การพัฒนา “ทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้” เพื่อการดำรงชีวิตเปลี่ยนจากการ “สอน” (teach) ไปเป็น “ผู้ช่วยฝึก” (coach) ในการเรียนรู้ครูต้องทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ศิษย์รู้วิธีการเข้าถึงหรือการหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ครูจึงต้องเปลี่ยนบทบาทและแนวทางการทำงานจากทำเพียงคนเดียว เป็นการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ และร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับศิษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของนนท์ชนิตร อาชวพร (2557: 74) ได้ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ครูเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาครู: การประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพครูไทยนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะนำทักษะมาบูรณาการกับเนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยโรงเรียนควรส่งเสริมในเรื่องของการค้นหาสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคู่แข่ง รวมไปถึงนำผลการประเมินความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคู่แข่ง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตอบสนองต่อความต้องการทำให้เหนือกว่าความคาดหวังได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในเรื่องของหลักสูตรและการสอน โดยโรงเรียนควรส่งเสริมในเรื่องของการสร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้น ดำเนินการบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียนตามกระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานอย่างเหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ผลลัพธ์การดำเนินการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นบุคลากร ให้มากขึ้นเพื่อที่จะให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความเป็นเลิศก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21

สรุป

การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 2) ผลลัพธ์การดำเนินการ 3) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และ 4) การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งได้แก่ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ผลลัพธ์การดำเนินการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นบุคลากร ทำนายระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.40

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. (2559). **แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

กฤษฎิ์คำผา ชำนาญ. (2552). **การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จำเริญ รัตนบุรี. (2557). **การบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เตือนใจ ปิ่นนิกร. (2557). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). **การเปลี่ยนแปลงในรอบศตวรรษของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประทิน วิเศษสุวรรณ. (2545). **ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

มะยม โพธิสุวรรณ. (2556). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** (PQMA). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2556). 21st Century Skills **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่** 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิ่ง เฮ้าส์.

สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2554). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่** 21 **ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ติรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

Olsen, J. L. (2010). **A grounded theory of 21st century skills instructional design for high school students.** New England: University of Hartford.

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

TEACHERS' EMPOWERMENT AFFECTING TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE

เอกนคร อัคธรรมโม/ AKENAKORN AUKKATHAMMO[1]
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW[2]
นภาภรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู และ 3) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของครู เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย คุณลักษณะ ความรับผิดชอบ ข้อตกลงในความสำเร็จ การนิเทศตนเอง ทักษะ และโครงสร้างและระบบสนับสนุน

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่

[1] นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย โครงสร้างและระบบสนับสนุน (X_5) ความรับผิดชอบ (X_6)และข้อตกลงในความสำเร็จ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22 (X_6) + 0.19 (X_3)$

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความผูกพันต่อองค์การ ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of teachers' empowerment; 2) identify the level of teachers' organizational commitment; and 3) analyze the teachers' empowerment affecting teachers' organizational commitment. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 322 teachers of government primary schools in Ratchaburi Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 teachers' empowerment was 0.97 and part 2 teachers' organizational commitment was 0.98. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the teachers' empowerment was at a high level. These aspects were character, accountability, win-win agreement, self-supervision, skills, and helpful structure and system.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' organizational commitment was at a high level. These aspects were affective commitment, continuance commitment, and normative commitment.

3. The teachers' empowerment in the aspects of helpful structure and system (X_5), accountability (X_6), and win-win agreement (X_3), together predicted the teachers' organizational commitment (Y_{tot}) at the percentage of 34.50 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22 (X_6) + 0.19 (X_3)$.

Keywords: empowerment, organizational commitment, primary education

บทนำ

ในสภาวการณ์ของสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายใต้การแข่งขันเพื่อก้าวเข้าไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นโลกยุคไร้พรมแดน องค์การทุกแห่งหรือแม้แต่สถานศึกษาเองก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการที่องค์การใด ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” หรือ “บุคลากร” ในองค์การนั้น ๆ ดังนั้นคนจึงเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และเป็นส่วนประกอบสำคัญให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ และหากมีระบบพัฒนาที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุข เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้วางกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศโดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558: 1)

องค์การหรือหน่วยงานต้องประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย และมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังที่ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556: 102) กล่าวว่า ในองค์การอาจพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรบางคนสามารถปรับตัวได้ดีให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย แต่บางคนก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนงานได้หรือบางคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่องค์การสูง มีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่บุคลากรบางคนเฉื่อยชาไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะในการทำงานต่าง ๆ ได้ไม่ดี อันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้ ดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ตามกระบวนการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการและการควบคุม ส่วนที่ต่อเนื่องจากการจัดองค์การ ได้แก่ การที่จะแสวงหา

บุคลากรที่มีคุณภาพ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างไรให้เหมาะสม และสามารถพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง รวมเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management หรือ HRM) การจัดองค์การก็เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดองค์การจึงเกี่ยวพันกับการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งกระบวนการจัดคนเข้าทำงานนั้นรู้จักในนามของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่องค์การมีแผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนระยะยาว แผนการเหล่านั้นจะสำเร็จลงได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีคุณภาพมารองรับ และองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็ต่อเมื่อมีแผนกลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง แผนทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลระดับต่าง ๆ ขององค์การ โดยเป็นการตอบสนองในระยะยาวแผนระยะยาวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทราบ เพราะจะต้องเตรียมบุคลากรรองรับงานดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อเวลาและต้นทุน แผนบุคลากรที่ตอบสนองแผนกลยุทธ์ของกิจการจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ พิชญาภา ยืนยาว (2552: 70) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องรีบดำเนินการ พัฒนา ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ การฝึกฝน การเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเข็มแข็งในองค์การก็จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมและระบบโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเสริมศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการแบ่งปันอำนาจที่มีอยู่ระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรในองค์การ ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 166-167) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายถ่ายโอนอำนาจให้กับบุคลากรในองค์การ โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ และจัดหาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงาน หรือขององค์การ และการเสริมสร้างให้กับบุคลากรก็เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะจะส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์การซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์การ และเป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้าง พลังอำนาจในองค์การ คือ การจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั่นเอง

ดังนั้น ในการบริหารงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เฉพาะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย ดังนั้นการจูงใจจึงมีประโยชน์ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่ของตนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ และพึงพอใจที่จะทำงาน

จากที่ได้กล่าวมาจะพบว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งโรงเรียนก็เป็นองค์การ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาซึ่งมีบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนก็คือ ครู ดังนั้น ครูจึงเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ได้รับความคาดหวังอย่างสูงจากสังคมในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนโดยตรง ถ้าครูมีการโยกย้ายถ่ายโอนบ่อยย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาแน่นอน ดังที่ สุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552: 12-13) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือวิธีการในการธำรงรักษาไว้หรือเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และส่งเสริมให้สมาชิกองค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภาระกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึงบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกัน พบว่าทัศนคติด้านความผูกพันพัฒนาอย่างช้า ๆ และจะอยู่อย่างมั่นคง

สภาพปัญหาสถานการณ์ในการโยกย้ายของครูจึงมีส่วนในการส่งผลกระทบต่อโรงเรียนในภาพรวมทั่วทั้งประเทศ ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ขอย้ายกรณีปกติของข้าราชการครูสายผู้สอนใหม่ ตามหลักเกณฑ์ ว16/2558 ทำให้ครูที่บรรจุใหม่จะต้องคงอยู่ปฏิบัติงานตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน ดังนั้น จึงทำให้ครูต้องคงอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลานานมากขึ้นจากเดิมที่เมื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจะใช้เวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา 2 ปี และเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวก็สามารถโยกย้ายได้ ซึ่งในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีก็เกิดสภาวะการโยกย้ายของครูเป็นจำนวนมากเช่นกัน ทำให้โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนครูผู้สอน หรือครูผู้สอนไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าครูนับว่าเป็นปัจจัยหรือหัวใจของการจัดการศึกษาที่สำคัญ อันจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ สิ่งที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาทักษะ และความรู้ให้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลในองค์การ และความพอใจในงานของตนเอง จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมาย จงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนอยู่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Covey (1992: 197) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะ 2) ทักษะ 3) ข้อตกลงในความสำเร็จ 4) การนิเทศตนเอง 5) โครงสร้างและระบบสนับสนุน และ 6) ความรับผิดชอบ

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์การของครู ของ Allen & Meyer (1990: 1-18) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น		**ตัวแปรตาม**
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)		**ความผูกพันต่อองค์การ** (commitment)
1. คุณลักษณะ (character) 2. ทักษะ (skills) 3. ข้อตกลงในความสำเร็จ (win-win agreement) 4. การนิเทศตนเอง (self-supervision) 5. โครงสร้างและระบบสนับสนุน (helpful structures and systems) 6. ความรับผิดชอบ (accountability)	⇨	1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) 2. ความความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

สมมติฐานการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย คุณลักษณะ ทักษะ ข้อตกลงในความสำเร็จ การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบสนับสนุน และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยเพิ่มพูนศักยภาพของครูจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ ยึดมั่นกับงาน เห็นคุณค่าของเป้าหมายขององค์การ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนและองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะ (character) หมายถึง ครูได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นในด้านความรู้และความสามารถ ส่งเสริมด้านเจตคติและค่านิยมที่ดี ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และส่งเสริมด้านบุคลิกภาพทั้งทางกายและการแสดงออก

1.2 ทักษะ (skills) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครู โดยได้รับการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์การ และทักษะการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์การ

1.3 ข้อตกลงในความสำเร็จ (win-win agreement) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4 การนิเทศตนเอง (self-supervision) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมความเป็นนักวิชาการในให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยการวางแผนโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติ เลือกใช้วิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสม และประเมินผลการพัฒนาตนเอง

1.5 โครงสร้างและระบบสนับสนุน (helpful structures and systems) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมในการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ โดยได้รับการสนับสนุนทรัพยากร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.6 ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมในการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์การ (commitment) หมายถึง ทัศนคติทางบวกของของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีที่มีต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความภูมิใจ ตั้งใจ เต็มใจ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดี ความศรัทธาต่อองค์การ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นห่วงต่อกลุ่มบุคคลหรือกิจการ มีความทุ่มเทและเต็มใจที่อุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ แสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แสดงออกถึงความต้องการคงอยู่ในองค์การต่อไป บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันสูงมักจะมีความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนี้ตลอดไปโดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ครูมีความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ โดยปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป

2.2 ความความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การเพราะอยากอยู่ต่อ การรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องละทิ้งไปจากองค์การ มีความพึงพอใจปัจจัยตอบแทน หรือสิ่งจูงใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยพฤติกรรมจะมีการแสดงออกอย่างต่อเนื่องว่าจะคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ครูมีความรู้สึกจงรักภักดี พึงพอใจในบรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptiveresearch) โดยใช้ข้าราชการครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2559 จำแนกตามที่ตั้งของอำเภอ จำนวน 1,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551: 178-179) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอ ได้ครูจำนวน 322 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ปากท่อ	267	43
2. เมืองราชบุรี	382	62
3. จอมบึง	236	38
4. วัดเพลง	34	6
5. สวนผึ้ง	164	26
6. บ้านคา	98	16
7. บ้านโป่ง	212	34
8. โพธาราม	286	46
9. บางแพ	144	23
10. ดำเนินสะดวก	173	28
รวม	**1,996**	**322**

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันต่อองค์การของครู แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 75 ข้อ และกระทงคำถามความผูกพันต่อองค์การของครู จำนวน 32 ข้อ แก้ไข

ข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์การของครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ ไปยังครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันต่อองค์การใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.97, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย คุณลักษณะ อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.44) ข้อตกลงในความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.47) การนิเทศตนเอง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.49) ทักษะ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.47) และโครงสร้างและระบบสนับสนุน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. คุณลักษณะ	4.40	0.41	มาก	1
2. ทักษะ	4.18	0.47	มาก	5
3. ข้อตกลงในความสำเร็จ	4.19	0.47	มาก	3
4. การนิเทศตนเอง	4.19	0.49	มาก	4
5. โครงสร้างและระบบสนับสนุน	4.09	0.58	มาก	6
6. ความรับผิดชอบ	4.35	0.44	มาก	2
รวม	**4.97**	**0.36**	**มาก**	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.43) ลำดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.44) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.51) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

ความผูกพันต่อองค์การของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.36	0.43	มาก	1
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.21	0.51	มาก	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.36	0.44	มาก	2
รวม	**4.31**	**0.38**	**มาก**	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วยโครงสร้างและระบบสนับสนุน (X_5) ความรับผิดชอบ (X_6) และข้อตกลงในความสำเร็จ (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอภิปรายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.345 ซึ่งแสดงว่า โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 34.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_{tot}$= 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22(X_6) + 0.19(X_3)

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$\hat{Z}_{tot}$ = 0.22(Z_5) + 0.25(Z_6) + 0.23(Z_3)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	16.26	5.41	55.93**	.00
Residual	318	30.81	0.97		
Total	321	47.07			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE_b	t	Sig.
ค่าคงที่	2.01		0.19	10.43**	.00
โครงสร้างและระบบสนับสนุน (X_5)	0.14	0.22	0.43	3.31**	.00
ความรับผิดชอบ (X_6)	0.22	0.25	0.51	4.23**	.00
ข้อตกลงในความสำเร็จ (X_3)	0.19	0.23	0.47	4.02**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.588 R^2 = 0.345 SEE. = 0.311

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านข้อตกลงในความสำเร็จ ด้านการนิเทศตนเอง ด้านทักษะ และด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีส่วนช่วยในการเสริมศักยภาพของบุคคลในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ อันมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์การซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของยุวธิดา ชาปัญญา (2554: 22-23) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งต่างมีส่วนในการช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษา

บรรลุตามจุดมุ่งหมายส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง ซึ่งการจะดำเนินการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูบรรลุเป้าหมายนั้นในเบื้องต้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจในแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อันประกอบด้วยแนวความคิดที่นำมาสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจตลอดจนกระทั่งถึงแนวความคิดในการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาสู่การปฏิบัติอย่างดี เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ สุรินทร์ (2553: 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด สรุปผลโดยภาพรวมได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาต ทองน้อย (2556: 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพของครู สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ซึ่งก็เป็นการเสริมศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการแบ่งปันอำนาจที่มีอยู่ระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ เป็นการช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ นอกจากองค์การจะได้งานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และท้ายที่สุดจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพัน

ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกด้านจิตใจที่อยากจะคงอยู่กับองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถอันจะทำให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ แต่เมื่อบุคลากรในองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และการดำเนินงานขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติทางบวกของครูที่มีต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความภูมิใจ ตั้งใจ เต็มใจ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดี ความศรัทธาต่อองค์กร และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเป็นห่วงต่อกลุ่มบุคคลหรือกิจการ มีความทุ่มเทและเต็มใจที่อุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ แสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแสดงออกถึงความต้องการคงอยู่ในองค์การต่อไป บุคคลผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงมักจะมีความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป และความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนี้ตลอดไปโดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนขององค์การว่าจะสามารถทำให้องค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ และยังเป็นตัวกำหนดการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของแต่ละองค์การที่จะต้องมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของฐิติรัตน์ สมรูป (2555: 22) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงออกทางด้านความคิดความรู้สึก และการแสดงออกในทางที่ดีของสมาชิก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ แอ่นศรี (2555: 65-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ จะเห็นได้ว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การและความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ จะส่งผลให้องค์การสามารถธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกด้านจิตใจที่อยากจะคงอยู่กับองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 34.50 ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในระดับปฏิบัติงานและองค์การ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ คือ การจูงใจในการทำงานและเมื่อครูมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของอุไรวรรณ ซัลตัน (2551: 6) ได้สรุปแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจอันมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ การส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักในคุณค่าแห่งตน มีความพึงพอใจในงาน สามารถแก้ปัญหาโดยจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ ยึดมั่นผูกพันองค์การ ไว้วางใจผู้ร่วมงาน และมีความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีส่วนในการทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือเมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเหมาะสมแล้ว ครูจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอันจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่ในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ โคตรวงษา (2553: 135-143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวธิดา ชาปัญญา (2554: 319-320)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะ ทักษะ และการนิเทศตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้คงเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านคุณลักษณะทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นความรู้และความสามารถ เจตคติ และคุณธรรมและจริยธรรม บุคลิกภาพทั้งทางกายและการแสดงออกซึ่งครูมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่แล้วไม่ว่าจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งใดครูก็มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่แล้วการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านทักษะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศักยภาพในการทำงานของครู ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์การ และทักษะการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์การ การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ปกติของครูอยู่แล้ว และเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความเจริญก้าวหน้าทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเองสะดวกสบายมากขึ้น และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการนิเทศตนเอง ซึ่งไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง การกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติ การเลือกใช้เทคนิควิธีในการพัฒนาที่เหมาะสม การประเมินผลการพัฒนาเป็นสิ่งที่ครูได้รับการส่งเสริมความเป็นนักวิชาการซึ่งการนิเทศตนเองนี้เป็นสิ่งที่ครูได้รายงานการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปี อีกทั้งครูสามารถเลือกที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นหรือไม่พัฒนาก็ได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับครูแต่ประการใดมากนัก จึงขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคลมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการส่งเสริมในเรื่องการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ การสนับสนุนทรัพยากร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการระดมทรัพยากรทั้งจากภายใน และภายนอกองค์การเข้ามาช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่าองค์การที่ปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นคงและเป็นทางเลือกที่ดี และส่งเสริมในด้านความสะดวกที่ได้รับในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์การ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านการพัฒนา ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน การพัฒนา ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการส่งเสริมในการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ โดยส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านข้อตกลงในความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งได้แก่ โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 34.50

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ แอ่นศรี. (2555). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2556). **หลักการจัดการ องค์การและการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิติรัตน์ สมรูป. (2555). **วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พิชญาภา ยืนยาว. (2552). **รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรีรัตน์ สุรินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ:สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชาต ทองน้อย. (2556). **การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อรุณ โคตรวงษา. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อุไรวรรณ ซัลตัน. (2551). **การศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990, March). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. **Journal of Occupational Psychology, 63** (1), 1-18.

Covey, S. R. (1992). **The 7 habits of highly effective people.** New York: Simon & Schuster.

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561
Vol. 9 No. 1 January-June 2018

ปริทัศน์หนังสือ: การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า
BOOK REVIEW: STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

ไชยณัฐ ดำดี/ CHAIYANAT DUMDEE[1]

บทนำ

หนังสือเรื่อง การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าเล่มนี้ ผู้แต่ง คือ ศาสตราจารย์ ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์ พ.ศ. 2559 (พิมพ์ครั้งที่ 2) จัดพิมพ์โดย เดอะ กราฟิกโก ซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 562 หน้า มีจำนวน 12 บท โดยที่ 1-11 เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหาร บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การ และปิดท้ายด้วยบทที่ 12 เป็นการประยุกต์แนวคิดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงนวัตกรรมและความอยู่รอดขององค์กร หนังสือเล่มนี้จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักศึกษา นักวิชาการ นักทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ที่จะได้เรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทตามช่วงเวลา และอิทธิพลจากสิ่งเร้าของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัตและมีผลให้องค์กรต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

---

[1] นักวิชาการอิสระ

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็น 12 บท ได้แก่ บทที่ 1 ทุนมนุษย์กับการเพิ่มคุณค่า เป็นการนำเสนอหลักการและกลยุทธ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านมุมมองและแนวทางการบริหารคน โดยมีการรวบรวมความหมาย แนวคิด องค์ประกอบและหลักการบริหารคน ซึ่งในหนังสือเล่มนี้ ใช้คำว่า "ทุนมนุษย์" หมายถึง กลุ่มทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมความรู้และประสบการณ์ได้โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุงผลงานมีคุณภาพมากขึ้น สามารถวัดคุณค่าและประสิทธิผลของทุนมนุษย์ได้

บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารทุนมนุษย์ โดยมีพื้นฐานของทฤษฎีอาทิ ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรในองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวกับมุมมองเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีความเป็นสถาบัน เป็นต้น ซึ่งในแต่ละทฤษฎีเป็นการอธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของการบริหารคนเชิงกลยุทธ์ภายใต้หลักการที่ว่า เพื่อสร้างความได้เปรียบและความยั่งยืนขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น หายาก ไม่สามารถเลียนแบบได้และไม่สามารถถูกทดแทนด้วยทรัพยากรอื่นได้ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่งและสามารถสร้างคุณค่า (value creation) ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บทที่ 3 การบูรณาการ: หัวใจสำคัญของการบริหารคนเชิงกลยุทธ์ ชี้ให้เห็นถึงการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการบริหารคน โดยระบุตัวชี้วัดความสำเร็จและองค์ประกอบของการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ หลักความซื่อสัตย์ หลักคุณค่าส่วนเพิ่ม หลักพนักงานเป็นศูนย์กลาง และหลักการวัดผลและความรับผิดชอบ โดยกลไกการแสดงความเชื่อมโยง จะต้องผ่านการวางแผนกำลังคน การเปลี่ยนโครงสร้าง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะมาเป็นพื้นฐาน (competency-base) ซึ่งความท้าทายในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งไปที่สามประเด็นหลัก (main issues) ได้แก่ 1) เรื่องของคน (people) 2) เรื่องของงาน (work) และ 3) เรื่องของชีวิตส่วนตัว (life)(ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560: 169)

บทที่ 4 การบูรณาการ: รูปแบบที่นิยมใช้แพร่หลาย (best practices VS best fit) เพื่อให้เห็นระบบและความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างกลยุทธ์และการบริหารทุนมนุษย์ การสร้างกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติด้านบุคคลขององค์กร โดยนำเสนอกลยุทธ์ในการแข่งขันขององค์กร กลยุทธ์การแข่งขันกับบทบาท พฤติกรรมของบุคลากร กลยุทธ์นวัตกรรมและพฤติกรรมที่จำเป็น กลยุทธ์การเพิ่มคุณภาพและพฤติกรรมที่จำเป็น เป็นต้น พร้อมชี้ให้เห็นตัวอย่างของ บริษัท Honda บริษัท Frost Inc. ที่นำเสนอกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรม ซึ่งเดิมเน้นการพัฒนาเครื่องจักรให้ทันสมัย มาสู่การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยการให้หุ้นพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

บทที่ 5 บทบาทในการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยจำแนกเป็น 2 บทบาท ได้แก่ บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดแผนและกิจรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบโจทย์ความต้องการของหน่วยงาน และบทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในระบบการบริหารคนที่ต้องเข้าใจปัญหา กล้าเปลี่ยนแปลง บทบาทนี้จะหมายรวมถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือระหว่างหัวหน้าและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเข้าใจงานและหาวิธีการแก้ไขปัญหา การตอบสนองพนักงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดพันธะ สัญญาทางใจ

บทที่ 6 ผลงานวิจัยที่แสดงการนำเอาการบริหารคนเชิงกลยุทธ์เข้าไปใช้ในองค์การ ซึ่งได้มีการนำผลการวิจัย จำนวน 8 กรณี โดยสามารถจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารคน การสูญเสียบุคลากร ผลิตภาพและผลลัพธ์ทางการเงิน กลุ่มที่ 2 ศึกษาถึงประสิทธิภาพของคนที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร และกลุ่มที่ 3 นำเสนอประสบการณ์การบริหารคน มาจัดการความรู้ให้เห็นว่าการบริหารคนนั้น มีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างไร ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง และความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนไป

บทที่ 7 กระบวนการในการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ได้ระบุว่าการบริหารคนเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ต้องมีการพิจารณาความสอดคล้องและความยืดหยุ่น โดยผ่านกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์

บทที่ 8 กลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ชี้ให้เห็นว่าในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ การได้คนเก่งมาทำงานถือเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แต่การทำให้คนเก่งอยู่ได้และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เป็นเรื่องที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องค้นหาและสรรหา คัดเลือกให้เหมาะสม การพิจารณาความเหมาะสมของตำแหน่งกับคุณสมบัติของบุคลากร ความจำเป็นของหน่วยงานในการเพิ่มจำนวนบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ต่างเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ต้องพิจารณาอย่างละเอียดเพื่อได้ทั้งคนดีและคนเก่ง ในขณะที่ปัจจุบันการเข้ามาในองค์กรของแรงงานกลุ่ม Generation Y จะมีลักษณะพิเศษ คือ ไม่ชอบการทำงานประจำ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ได้ให้คุณค่าต่องานประจำเป็นงานในลักษณะกิจวัตร ในทางกลับกันแรงงานกลุ่มนี้กลับมองและให้ความสำคัญกับงานชั่วคราวเพราะชอบความเป็นอิสระหรือความยืดหยุ่น นอกจากนี้ด้วยลักษณะการจ้างงานมีการเปลี่ยนรูปแบบ อาทิ Part Time, Freelance, Outsourced, Home-Working, Contract Worker และอื่น ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจ้างงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนขององค์กร อย่างไรก็ตามนอกจากการมีกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกที่ดีและเหมาะสมแล้วยังต้องคำนึงถึงการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การมีสังคมดี การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีทางสงบ การปลอดหนี้ และการมีครอบครัวที่ดีควบคู่ไปด้วยเพื่อสร้างความพึงพอใจ

ในการทำงานให้กับบุคลากรและลดอัตราการขาดงานและการลาออกลง (ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559: 117)

บทที่ 9 กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ ระบุเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เริ่มตั้งแต่สภาพแวดล้อมกับสถานที่ทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของงานและองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ คือ การพัฒนาคนผ่านนวัตกรรมการเรียนรู้ และการกำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรเพื่อยกระดับความสามารถ ดังนั้น ในการฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์ควรเป็นรูปแบบเชิงรุกและมีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจและสอดคล้องกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่องค์กรต้องการพิจารณาจากความสามารถหลักขององค์การ (core competency) ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน (functional competency) และความสามารถด้านการบริหารจัดการ (management competency) โดยมีวิธีการพัฒนาผ่านเครื่องมือสื่อสารเคลื่อนที่และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ใช้วิธีการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ในองค์กรร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น (สมพิศ ทองปาน, 2559: 254-255)

บทที่ 10 กลยุทธ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบข้อมูลที่นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การวัดผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องทำการวัดและทำนายผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลงาน คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ และพฤติกรรม เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่กระบวนการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและจูงใจต่อบุคลากร

บทที่ 11 กลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน ระบุให้เห็นถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินว่า มีผลต่อการบริหารคนอย่างไร ทำอย่างไรถึงจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ และค่าตอบแทนจำนวนเท่าใดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนนั้นต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงทางการเงินขององค์กร ทั้งนี้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การจ้างงานมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรส่งผลต่อรูปแบบการทำงานจากเต็มเวลาในที่ทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีกรอบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เกิดสภาพทางการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา บุคลากรสามารถเลือกทำงานในสถานที่ใดก็ได้แม้แต่ที่บ้าน เมื่อการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าและแพร่หลายขึ้นจึงมีการจ้างงานแบบชั่วคราว การใช้บริการจากภายนอกเข้ามาทำหน้าที่แทนในงานธุรการต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการจัดการเงินเดือนและค่าตอบแทนสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปแนวคิดการทำงานในลักษณะที่ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำงาน (work-life flexibility) การค้นหาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) ล้วนเป็นความท้าทายของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการ (สมพิศ ทองปาน, 2559: 249-250)

บทที่ 12 บทสรุปส่งท้าย ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างของบริษัทในเครือปูนซีเมนต์ไทย ที่มีการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรมและการบริหารทุนมนุษย์ มีการปรับโครงสร้างและการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ระบบการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว สร้างระบบการทำงานที่เป็นเลิศและมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้ทำให้ผู้อ่านได้เรียนรู้และปรับกระบวนทัศน์การพิจารณาทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่องค์การควรลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคคลให้เพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ซึ่งมีความแตกต่างจากหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทุนมนุษย์เล่มอื่น ๆ ด้วยการนำเสนอผลงานวิจัยที่แสดงถึงการบริหารคนเชิงกลยุทธ์เข้าไปใช้ในองค์การ และการพิจารณาภาพรวมขององค์การด้วยการวิเคราะห์คนและงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายของงานในอนาคตที่มีทรัพยากรมนุษย์และรูปแบบการบริหารงานที่หลากหลายแตกต่างทั้งช่วงอายุ เชื้อชาติและวัฒนธรรม ตลอดจนการทำงานผ่านเครือข่ายและการใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้คือ 1) มีการเรียบเรียงเนื้อหาที่เป็นระบบ มีความละเอียด ชัดเจนและการยกตัวอย่างต่าง ๆ มาประกอบเพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพของระบบและกลไกความสัมพันธ์ระหว่างคนและกลยุทธ์ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีที่ต่างเข้ามามีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกลไกการทำงานและความอยู่รอดขององค์การสอดคล้องกับ Garavan (2007: 17) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อม อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ลักษณะแรงงานและวัฒนธรรมเข้ามามีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์และการวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น 2) มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเหมาะสมมีการผสมผสานองค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดทิศทางของการบริหารด้วยการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งปรากฏชัดเจนในบทที่ 4 ที่กล่าวถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ อาทิ กลยุทธ์การเพิ่มคุณค่าและพฤติกรรมที่จำเป็นที่ถูกนำไปใช้กับบริษัท Toyota และผลของการดำเนินกลยุทธ์คือคุณภาพของผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดของที่มีตำหนิหรือต้องแก้ไขลง เป็นต้น ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาของบริษัท Toyota สอดคล้องกับ Tan & Nasurdin (2011: 155) ที่ชี้ให้เห็นว่าเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างกลยุทธ์และนวัตกรรมให้มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของจุดควรพัฒนา พบว่า ผู้เขียนไม่ได้มีการเปรียบเทียบระหว่างแนวคิดหรือทฤษฎีที่นำมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ ทำให้ขาดการมองภาพเชิงเปรียบเทียบและการจำแนกระบบข้อมูลที่มีความคล้ายกันและแตกต่างกันทั้งในด้านบริบทองค์การ การนำทฤษฎีหรือกลยุทธ์การบริหาร

ต่าง ๆ มาใช้ อาทิ ทฤษฎี Cybernetic System มีความเหมือนและแตกต่างจากทฤษฎี Transaction Cost Theory อย่างไรเมื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์และเงื่อนไขที่จะนำไปใช้กับการบริหารผลการปฏิบัติงานหรือการบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น อย่างไรก็ตามหนังสือเล่มนี้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ คณาจารย์ที่ศึกษาและสนใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง นักวิจัยและนักวิชาการต่าง ๆ สำหรับการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบทที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน มากขึ้นจากอดีตที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารอื่น เช่น งบประมาณ เทคโนโลยี และเครื่องจักรต่าง ๆ เพราะมองว่าคนนั้นพัฒนาได้ยากและเปลี่ยนแปลงยาก

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**,12 (ฉบับพิเศษเดือนกุมภาพันธ์), 168-184.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**, 18 (2), 113-126.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: เดอะ กราฟิกโก ซิสเต็มส์.

สมพิศ ทองปาน. (2559). HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 10 (3), 245-258.

Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. Advances in Developing Human Resources, 9 (1), 11-30.

Tan, C. L. & Nasurdin, A. M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. Electronic Journal of Knowledge Management, 9 (2), 155-167.

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561
Vol. 9 No. 1 January-June 2018

ปริทัศน์หนังสือ: 50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

BOOK REVIEW: 50 CONCEPTS, INDICATORS, MODELS OF MANAGEMENT ADMINISTRATION AND SUSTAINABLE MANAGEMENT ADMINISTRATION

นิภาพรรณ เจนสันติกุล/ NIPAPAN JENSANTIKUL[1]

บทนำ

การวัดประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การแล้ว องค์การควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์การ โดยหนังสือเรื่อง 50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืนเล่มนี้ผู้แต่ง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ พ.ศ. 2559 สำนักพิมพ์โฟร์เพซ จำนวน 376 หน้า หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 3 บท ได้แก่ บทที่ 1 แนวคิดการบริหารจัดการ บทที่ 2 การบริหารจัดการที่ยั่งยืน บทที่ 3 ตัวชี้วัด และตัวแบบของการบริหารจัดการ หนังสือเล่มนี้มุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญและความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการจากอดีตที่มุ่งอธิบายลักษณะทั่ว ๆ ไปของการบริหารจัดการ เป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีตัวชี้วัดในแต่ละด้านอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ซึ่งผู้อ่านจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาแนวคิด ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำแนวคิดและตัวชี้วัดต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ การวิเคราะห์องค์การ/การวิเคราะห์บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการดำเนินการ/การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

---

[1]อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บทปริทัศน์

บทที่ 1 แนวคิดการบริหารจัดการ แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) บทนำ เป็นการกล่าวถึงที่มาของหนังสือ ความเป็นมาของการให้ความหมายของคำในทางสังคมศาสตร์และขอบเขตการศึกษา 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ อาทิ แนวคิดพื้นฐานของการบริหาร ความสำคัญของการบริหารงานภาครัฐ ภาพรวมความเป็นมาของคำที่หมายถึงการบริหารภาครัฐ ความหมายของการบริหาร ความหมายของการจัดการ ความหมายของการบริหารการพัฒนา ความหมายของการบริหารจัดการ และการสรุปและการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เป็นต้น โดยในแต่ละส่วนได้นำแนวคิด ความหมายที่นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้นิยามไว้และสรุปความ และแสดงตัวอย่างการประยุกต์ใช้กับหลักการสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 ด้าน การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม การรื้อระบบ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นต้น 3) บทสรุป เป็นการสรุปสาระสำคัญของบทที่ 1 โดยย่อเน้นไปที่สาระสำคัญของแต่ละแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ ดังนั้นการทำความเข้าใจสาระสำคัญของแต่ละแนวคิดจะมีส่วนช่วยให้ผู้อ่านสามารถเลือกแนวคิดได้อย่างเหมาะสมต่อการนำไปประเมิน สอดคล้องกับลักษณะและระดับของการประเมิน (Stanimirovic & Vintar, 2013: 293)

บทที่ 2 การบริหารจัดการที่ยั่งยืน มีเนื้อหาครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) บทนำ การกล่าวถึงที่มาของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการบริหารจัดการ 2) ความเป็นมา ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 4) ความหมายและสาระสำคัญของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 5) บทสรุป โดยผู้เขียนได้เน้นย้ำความยั่งยืนในเชิงการจัดการ กระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 8 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ ความรู้หรือเทคโนโลยี คุณธรรมหรือจิตใจ คุณภาพชีวิต สังคมหรือส่วนรวม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความสมดุล และเครือข่าย

บทที่ 3 ตัวชี้วัด และตัวแบบของการบริหารจัดการ ในบทนี้จำแนกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) บทนำ 2) 50 ตัวชี้วัดและตัวแบบของการบริหารจัดการ 3) บทสรุป โดยภาพรวมในบทนี้มุ่งเน้นไปที่การอธิบาย 50 ตัวชี้วัดและตัวแบบการบริหารจัดการ อาทิ การบริหารจัดการ 3M-11M POSDCoRB POSDC Model POCCC SWOT PEST PESTEL McKinsey ITERMS RBM LO การบริหารจัดการแนวคิดคุณธรรม 10 ด้าน การบริหารจัดการตามแนวคิดขงจื้อ การบริหารจัดการตามแนวคิดเล่าจื้อ การบริหารจัดการตามแนวคิดพระพุทธเจ้า เป็นต้น อย่างไรก็ตามการอธิบายการนำตัวชี้วัดและตัวแบบของการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจบริบท ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง อาทิ กฎหมาย การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ประชากร แหล่งทุน เป็นต้น และปัจจัยแวดล้อมภายใน อาทิ โครงสร้างองค์การ แนวปฏิบัติในการทำงาน เทคโนโลยี เกณฑ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นตัวชี้วัดสำคัญขององค์การ เป็นต้น (Usta, 2012: 133)

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่น ดังนี้ 1) มีการลำดับโครงสร้างเนื้อหาเป็น 3 บท และในแต่ละบทมีการให้รายละเอียด ความหมาย ความเป็นมาของแนวคิดต่าง ๆ ของ 50 ตัวชี้วัด และตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน โดยผู้อ่านสามารถเลือกแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งไปใช้ในการบริหารได้ อาทิ แนวคิด SAP การบริหารจัดการ 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการดำเนินงาน ใช้สำหรับการประเมินกระบวนการดำเนินงานขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีโครงสร้างและบริบทการบริหารแตกต่างกัน เป็นต้น 2) วิธีการอธิบายเนื้อหาชัดเจนและมีการแสดงตัวอย่างในแต่ละบททำให้ผู้อ่านสามารถศึกษารายละเอียดและนำไปเป็นแนวทางการค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ ในกรณีที่ผู้อ่านต้องการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานขององค์การที่ต้องการศึกษา สามารถนำแนวทางและตัวอย่างที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้มาใช้ในการค้นหาตัวชี้วัดหรือพัฒนาตัวชี้วัดอื่นเพิ่มเติมได้ 3) มีการจัดทำบทสรุปในท้ายบททุกบทเพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพรวมของเนื้อหาในแต่ละบท 4) มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเสนอข้อดี ข้อเสียของแนวคิดและตัวชี้วัดต่าง ๆ อย่างชัดเจน อาทิ การวิเคราะห์ PPPSS หรือการบริหารจัดการด้วยการเปรียบเทียบแนวคิดเน้นการเปรียบเทียบคุณภาพซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และยุทธศาสตร์ เริ่มจากการศึกษาและประเมินบุคคลหรือหน่วยงานของตนเองว่ามีการบริหารจัดการอยู่ในระดับใดและจะดำเนินการอย่างไรให้บุคคลหรือหน่วยงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพระดับเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือดีกว่าบุคคลหรือหน่วยงานที่นำมาเปรียบเทียบนั้น เป็นต้น สำหรับจุดที่ควรพัฒนาของหนังสือเล่มนี้ พบว่า 1) ไม่มีการจัดทำดัชนีคำศัพท์ท้ายเล่ม ซึ่งการจัดทำดัชนีคำศัพท์ท้ายเล่มจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในทุกระดับสำหรับการค้นหาความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ เพิ่มเติม 2) ควรเพิ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานภาคเอกชนหรือหน่วยงานต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์ถึงการนำแนวคิด 50 ตัวชี้วัด และตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืนไปใช้ในบริบทที่มีความแตกต่างกัน 3) ควรแสดงเหตุผลหรือวิธีการให้ค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว อาทิ แนวคิด SAP การบริหารจัดการ 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการดำเนินงาน หากทำการประเมินควรให้ค่าน้ำหนักในด้านใดมากกว่ากันหรือควรกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนอย่างไร เพื่อให้การประเมินและการกำหนดตัวชี้วัดชัดเจนและสามารถวัดผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการทำความเข้าใจที่มา ความหมาย หลักการและแนวคิดต่าง ๆ อันประกอบด้วย แนวคิดการบริหารจัดการ 3M-11M PAMS-POSDCoRB POCCC POADCIR SWOT เป็นต้น โดยแนวคิดในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มเครื่องมือในการจัดการด้านการบริหารที่เน้นให้เห็นถึงกระบวนการทำงานตั้งแต่การวางแผน การบริหารจัดการองค์การ การบริหารจัดการ

บุคคล การนำ การควบคุม ตลอดจนการแสดงปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงานและปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่ศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์การบริหารจัดการ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ สามารถนำแนวคิดและหลักการ 50 ตัวชี้วัด และตัวแบบของการบริหารจัดการในหนังสือเล่มนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานตั้งแต่กระบวนการวางแผน อาทิ การวางแผนงบประมาณ การวางแผนบุคลากร การวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ และการวางแผนการจัดการทรัพยากรการบริหาร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ในส่วนของกระบวนการดำเนินการ เป็นการพิจารณาตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และการประเมินผลการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ขององค์การเพื่อทราบข้อบกพร่องในการทำงาน และช่วยพัฒนาองค์การได้เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยผู้เขียนได้มุ่งเน้น ส่วนที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นสองส่วนที่สำคัญที่ทำให้ผู้อ่านทุกท่านได้เห็นภาพรวมของการบริหารที่ผ่านมาและในปัจจุบันได้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). **50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

Stanimirovic, D. & Vintar, M. (2013). Conceptualization of an Integrated Indicator Model for the Evaluation of e-Government Policies. **Electronic Journal of e-Government, 1** (2), 293-307.

Usta, A. (2012). Performance Management in Public Organizations with Balanced Scorecard: Dimensions and Indicators. **TODAIE's Review of Public Administration, 6** (1), 129 -157.

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561
Vol. 9 No. 1 January-June 2018

กระบวนการลูกเสือกับการป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน: ศึกษาตามกรอบทฤษฎีอาชญาวิทยา

SCOUTING PROCESS AND CHILD AND JUVENILE DELINQUENCY PREVENTION: CRIMINOLOGICAL THEORY-BASED STUDY

สัณหกฤษณ์ บุญช่วย/ SUNHAKRISANA BOONCHUAY[1]
จตุพร ธิราภรณ์/ JATUPORN THIRAPORN[2]

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีทางอาชญาวิทยามาวิเคราะห์กับกระบวนการของลูกเสือเพื่อมุ่งอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมในการป้องกันการกระทำความผิดในเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ได้มีการปฏิบัติกันอยู่แล้วในสถานศึกษา กลุ่มสมาคม สโมสรลูกเสือต่าง ๆ งานเขียนชิ้นนี้เพียงแต่เป็นข้อยืนยันและย้ำชัดว่ากระบวนการลูกเสือนั้นเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหันเหความสนใจไม่ให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปสู่การกระทำความผิด ด้วยวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการของลูกเสือ มีคำปฏิญาณและกฎเป็นธงนำทางนอกจากนั้นงานเขียนชิ้นนี้ยังพบว่ากระบวนการและกิจกรรมลูกเสือมีความสัมพันธ์กลมเกลียวอย่างแนบแน่นกับทฤษฎีทางอาชญาวิทยาของทราวิส เฮอร์ชี่ เป็นเนื้อเดียวกัน เป็นพันธะสัญญาในแวดวงลูกเสืออันที่จะเป็นวงกว้างเมื่อลูกเสือ เด็กและเยาวชนได้เจริญเติบโตไปเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป

คำสำคัญ : กระบวนการลูกเสือ กิจกรรม เด็กและเยาวชน การป้องกันการกระทำความผิด

ABSTRACT

This academic article has integrated the theory of criminology into the analysis of scouting process for explaining social phenomena in the prevention of child and juvenile delinquency, which is a process that has already been practiced in educational institutions, associations, and scout clubs. This article aimed to confirm and assure that scouting process

[1]อาจารย์ประจำ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]นิสิตปริญญาโท สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

is highly effective for child and juvenile development, especially distracting their attention away from delinquency behavior with objectives, principles and methods of scout. Promises and rules are set as the guidelines. Besides, this academic article also discovered that scouting process and activities have been closely related to Travis Hirschi's criminological theories as they are the commitment in the scout community. The commitment would be widened if scouts, children and juveniles have grown into good citizens of society.

Keywords: scouting process, activities, child and juvenile, delinquency prevention

บทนำ

เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม ค.ศ. 1907 (พ.ศ. 2450) ลอร์ดโรเบิร์ต เบเดน โพลเอลล์ ได้เชิญชวนเด็กที่เที่ยวเตร่อยู่ในที่ต่าง ๆ โดยตัดสินใจนำเด็ก ๆ จำนวน 20 คน ไปอยู่ค่ายพักแรมทดลองฝึกอบรม (Experimental Camp) ที่เกาะบราว์ซี (Brown Sea Island) ซึ่งเป็นเกาะเล็ก ๆ ที่ตั้งอยู่ที่ปากอ่าวเมืองพูล (Poole Harbour) ค่ายพักแรมของเด็กแห่งนี้จึงถือได้ว่าเป็นค่ายลูกเสือแห่งแรกในโลก (The World's first Scout camp) การอบรมครั้งนั้นประสบความสำเร็จ ได้รับความนิยมเป็นแรงบันดาลใจและขยายกิจการอย่างกว้างขวาง ต่อมาในปี ค.ศ. 1912 (พ.ศ. 2455) รัฐบาลอังกฤษได้ประกาศรับรองฐานะของลูกเสืออังกฤษเป็นทางการ จากนั้นกิจการลูกเสือจึงเผยแพร่ออกไปเป็นวงกว้าง (สุทัศน์ เมาลีกุล, 2539: 2) เป็นที่น่าสนใจว่าแนวการทดลองจัดกิจกรรมดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับการจัดการในรูปแบบวงล้อเดมมิ่งซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ดร.ชิวฮาร์ทนักวิทยาศาสตร์ชาวอเมริกัน ต่อมา ดร.เดมมิ่ง ได้นำไปเผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นจนประสบความสำเร็จเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายโดยมีกิจกรรม 4 ขั้นตอน คือ PDCA (Plan, Do, Check and Act) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน (อภิชยา ไชยันติร์, 2553: 2) นับเป็นการยืนยันที่ชัดเจนถึงการจัดกิจกรรมของลูกเสือที่ได้พิสูจน์ด้วยทฤษฎีแล้วว่าเป็นการจัดการอย่างเป็นระบบและยังถูกถ่ายทอดออกมาในรูปแบบเอกสารอันเป็นเสมือนหลักฐานเชิงประจักษ์ คือ หนังสือการลูกเสือสำหรับเด็กชาย (Scouting for Boys) โดยลอร์ดเบเดน โพลเอลล์ อีกด้วย

สำหรับในประเทศไทยนั้นก็ได้รับอิทธิพลด้วยเช่นกันเมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ทรงมีพระราชดำริที่จะให้เยาวชนผู้ชายทั้งหลายเป็นผู้ที่ควรจะได้รับการฝึกฝน และปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติไปพร้อม ๆ กับการฝึกฝนให้มีความรู้ และทักษะในทางการลูกเสือด้วย เพื่อว่าในอนาคตเมื่อเจริญเติบโตขึ้นจะได้ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่บ้านเกิดเมืองนอน จึงมีพระบรมราชโองการโปรดให้จัดตั้งกองลูกเสือขึ้นในวันที่ 1 กรกฎาคม 2454 ซึ่งถือเป็นประเทศที่ 3 ของโลกที่จัดตั้งกองลูกเสือต่อจากอังกฤษและสหรัฐอเมริกา เป็นผลให้กิจการลูกเสือ

ในประเทศไทยมีความเจริญเติบโตรุ่งเรืองกระทั่งปัจจุบันย่อมเป็นที่ประจักษ์แล้วว่ากิจการลูกเสือยังคงสืบสานพระราชปณิธานขององค์พระผู้พระราชทานกำเนิดอย่างต่อเนื่อง โดยกระทรวงศึกษาธิการได้บรรจุกิจกรรมลูกเสือไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กและเยาวชนไม่เพียงแต่ผู้ชายเท่านั้นที่ได้ศึกษาหากแต่เปิดโอกาสให้เยาวชนหญิงได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย ซึ่งผู้เขียนมองว่ากิจการลูกเสือในประเทศไทยเจริญเติบโตรุ่งเรืองเรื่อยมา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมในการศึกษาแผนกสามัญเท่านั้น ในบทความทางวิชาการของนัทธี จิตสว่าง (ม.ป.ป.:ออนไลน์) ได้บ่งชี้ว่าในการฝึกอบรมระดับต่าง ๆ ก็ได้มีการนำวิธีการลูกเสือไปใช้อย่างแพร่หลายเช่นเดียวกับในเรือนจำที่ได้มีการนำวิธีการของลูกเสือไปใช้ในการฝึกอบรมขัดเกลาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง เพราะอุดมการณ์และแนวทางลูกเสือมุ่งสอนให้คนเป็นคนดี มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ และเสียสละต่อส่วนรวม ซึ่งนับว่าเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับการอบรมผู้ต้องขัง อย่างไรก็ตามการนำวิธีการลูกเสือมาใช้ในการอบรมผู้ต้องขังในเรือนจำมีความสอดคล้องกับนิวัตร นาคะเวช (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 80) ประธานคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรลูกเสือต้านภัยยาเสพติดที่มีมุมมองว่ากิจการลูกเสือเป็นขบวนการทางการศึกษา ที่มุ่งพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการของลูกเสือจะช่วยให้เด็กและเยาวชนมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ เช่น มีลักษณะของผู้นำที่ดี มีความเข้าใจ ระบอบประชาธิปไตยมีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคมกระบวนการและวิธีการของลูกเสือที่เด็กและเยาวชนได้รับเป็นกระบวนการทางธรรมชาติที่สอดคล้องกับหลักการศึกษาและตรงกับความต้องการของตัวเด็กและเยาวชนเอง กล่าวคือการเรียนปนเล่น การศึกษาด้วยการกระทำ และการศึกษาเพื่อจัดประสบการณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษ กิจกรรมลูกเสือควรเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การลูกเสือไม่ใช่การเรียนการศึกษา ทว่าการลูกเสือเป็นเพียงคำแนะนำเป็นการช่วยสนับสนุนการศึกษาในเชิงปฏิบัติเพื่อให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการจากความเห็นของนักวิชาการทั้งสองได้บ่งชี้คุณลักษณะพึงประสงค์ของสังคมบนความสัมพันธ์ของเด็กและเยาวชนกับการลูกเสือไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีเจ้านายที่ทรงอธิบายได้อย่างร่วมสมัยอย่าง พระวรวงศ์เธอกรมหมื่นพิทยลาภพฤฒิยากร อดีตเสนาบดีกระทรวงธรรมการ ได้ทรงกล่าวไว้ว่า วิชาลูกเสือคือ วิชาศีลธรรมภาคปฏิบัติที่เหมาะสมแก่สังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันที่ส่งเสริมให้ทุกคนในชาติเป็นคนดีมีวินัยอีกด้วย

ในกิจกรรมลูกเสือมีเอกลักษณ์พิเศษที่ไม่มีกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถกระทำได้ คือ ระบบหมู่ ได้แก่ การทำงานเป็นหมู่มีความสมัครสมานสามัคคีภายในหมู่ของตน มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนโดยดุษณียภาพ การลูกเสือจึงเป็นที่ยอมรับของทุกประเทศในโลกที่เป็นประเทศเสรี สำนักงานลูกเสือโลกจึงได้มีการประกาศออกมาอย่างภาคภูมิว่าไม่มีกระบวนการใด ๆ ที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีวินัยและมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่เท่ากับกระบวนการลูกเสือ

จากจุดแข็งของกิจกรรมลูกเสือข้างต้นสรุปได้ว่ากิจกรรมลูกเสือควรเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเด็กและเยาวชนให้เจริญก้าวหน้าเป็นพลเมืองดีของบ้านเมืองต่อไป เพราะอย่างน้อยกิจกรรมก็จะสามารถหันเหความสนใจของเด็กและเยาวชนเพื่อไม่ให้มั่วสุม หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ เพราะเด็กและเยาวชนเปรียบเสมือนผ้าขาวหากมีสิ่งเร้าในทางที่ไม่ดี เด็กและเยาวชนก็จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ง่าย กอปรกับปรากฏการณ์ทางสังคมในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีเด็กและเยาวชนจำนวนมากกระทำผิดไม่ว่าจะเป็นความผิดเกี่ยวกับการทะเลาะวิวาท ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดเมื่อดูจำนวนคดีที่เด็กถูกดำเนินคดีโดยศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศพบว่ามีเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี จำนวนไม่น้อยที่กระทำผิด โดยส่วนใหญ่เป็นเด็กอายุระหว่าง 15 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ประมาณเกือบ 30,000 คดีต่อปี ปรากฏดังตารางที่ 1 นี้

ตารางที่ 1 จำนวนคดีเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยศาลเยาวชนและครอบครัว และเก็บข้อมูลโดยกรมพินิจฯ ทั่วประเทศ จำแนกตามอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2558

อายุ	ปี พ.ศ. 2554	ปี พ.ศ. 2555	ปี พ.ศ. 2556	ปี พ.ศ. 2557	ปี พ.ศ. 2558
1. เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	5,082	6,108	10,672	10,776	4,383
2. เกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี	29,967	28,168	26,091	25,761	28,738
รวม	35,049	34,276	36,763	36,537	33,121

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2558)

จากข้อมูลรายงานคดีที่เด็กและเยาวชนถูกจับกุมส่งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนนั้นส่วนใหญ่เป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมากที่สุด รองลงมาคือ คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์และความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 2 แทนที่เด็กและเยาวชนเหล่านี้จะได้เรียนหนังสือ แต่กลับต้องมาอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างไรก็ตามทางที่ดีที่สุดคือควรหาวิธีการป้องกันที่ต้นเหตุมากกว่าการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558: 49-52) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในส่วนของการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบันก็มีแนวโน้มของการกระทำความผิดเพิ่มสูงขึ้นตามอายุและประสบการณ์ของตัวเด็กเองที่ไม่แตกต่างจากการประกอบอาชญากรรมของผู้ใหญ่ โดยมีเหตุปัจจัยผลักดันให้เด็กกระทำความผิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน และปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์กันจนบางครั้งไม่อาจแยกขาดจากกันได้โดยง่าย

ตารางที่ 2 ร้อยละคดีที่เด็กและเยาวชนถูกจับกุมส่งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ จำแนกตามฐานความผิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2558

ฐานความผิด	2554	2555	2556	2557	2558
รวม	35,049	34,276	36,763	36,537	33,121
ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ	13,845	14,773	15,530	16,508	13,125
ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์	7,078	6,800	7,260	7,208	7,027
ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	4,051	4,086	4,263	3,759	4,296
ความผิดเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุระเบิด	2,282	2,274	2,613	3,252	2,864
ความผิดเกี่ยวกับเพศ	1,482	1,576	1,636	1,383	1,473
ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขเสรีภาพชื่อเสียงและการปกครอง	1,615	1,034	1,241	866	850
ความผิดอื่น ๆ	4,696	3,733	4,220	3,561	3,486

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2558)

งานวิจัยของ Mike Broemmel (2017: ออนไลน์) ได้ระบุถึงปัจจัยเสี่ยงหลักสี่ประการที่สามารถบ่งชี้ว่าเยาวชนมีแนวโน้มที่จะกระทำความผิด ได้แก่ บุคคลครอบครัวสุขภาพจิตและการใช้สารเสพติดบ่อยครั้ง มักพบว่าปัจจัยหนึ่งอาจนำไปสู่อีกเหตุปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันซึ่งกันและกันหรือกระตุ้นให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิดมากขึ้นด้วยเช่น การตกงานของผู้นำครอบครัวนำไปสู่ปัญหาความยากจน ทำให้บิดามารดาต้องขวนขวายหารายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของสมาชิกในครอบครัวจึงไม่มีเวลาพอในการอบรมเลี้ยงดูบุตร ทำให้สภาพครอบครัวไม่อบอุ่นเด็กจึงหันเข้าหาเพื่อน ซึ่งการคบเพื่อนที่ไม่ดีโดยปราศจากการชี้แนะที่ถูกต้องจากผู้ใหญ่ ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบในทางที่ไม่เหมาะสมซึ่งนำไปสู่การกระทำความผิดในที่สุด (มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์, 2551: 65) กระนั้นแล้ว สหการณ์ เพ็ชรนรินทร์ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเปิดเผยสถานการณ์เด็กและเยาวชนกระทำผิดอาญาโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ และยังได้ตอกย้ำประเด็นไว้อย่างชัดเจนว่า

ในสภาพความเป็นจริงคดีเด็กและเยาวชนกระทำผิดอาญาไม่ได้ลดลง โดยมีเด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ คดีเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น ลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ และคดีเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ดูแล้วสถานการณ์มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, ม.ป.ป.: ออนไลน์)

ทั้งนี้ในทางการศึกษาอาชญาวิทยา ได้ให้นิยามพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชนว่า หมายถึง พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนที่มีความขัดแย้งหรือแตกต่างไปจากบรรทัดฐานของสังคม (สุมนทิพย์ จิตสว่าง, ม.ป.ป.: ออนไลน์) และปรากฏการณ์การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนนั้นหากนำกระบวนการหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเข้ามาส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้และยึดเป็นแนวทางในการสร้างพันธะผูกพัน ย่อมสามารถหันเหความสนใจของเด็กและเยาวชนที่คิดจะกระทำความผิด ไม่กลับเข้าไปสู่วัฏจักรแห่งความชั่วร้ายได้ ทั้งนี้มองว่ากิจกรรมลูกเสือยังจะสามารถเป็นเครื่องมือในการป้องกันรวมทั้งอบรมให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดีตามประสงค์ในพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 บัญญัติไว้ความว่า

มาตรา 8 คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง

(2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

(3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์

(4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจการต่างๆตามความเหมาะสม

(5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณีวัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ

กระนั้นการอาศัยกิจกรรมลูกเสือในการสร้างเด็กและเยาวชนให้มีคุณสมบัติที่พร้อมจะเจริญเติบโตเป็นพลเมืองดี เป็นกำลังในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติก็จะสามารถทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นทั้งแก่ตัวเด็กและเยาวชนเองและสังคมโดยรวม ทั้งนี้จะเกิดความผาสุกได้นั้นจะต้องมีสัดส่วนของคนดีพลเมืองดีอยู่เป็นจำนวนมากในทางตรงกันข้ามหากสังคมใดมีจำนวนคนดีอยู่น้อยก็จะทำให้สังคมนั้นประสบปัญหา ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2512 (สุภาพร จตุรภัทร, 2556: 5)

"...การลูกเสือนั้นเป็นกิจการที่ผู้ใหญ่จัดขึ้นสำหรับเด็ก เพื่อชักจูงและฝึกฝนให้เติบโตเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ และเป็นผู้สามารถเหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นที่เข้าใจและเป็นที่หวังว่า ต่อไปข้างหน้าลูกเสือจะเป็นคนสำคัญของชาติ คือจะเป็นผู้บริหารปกครองบ้านเมืองได้ ขอให้ลูกเสือทราบถึงสิ่งสำคัญในการปกครองไว้ว่า ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครที่จะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือนร้อนวุ่นวายได้..."

ภาพที่ 1 1908 - Robert Baden-Powell organized the first Boy Scout troop in England.
ที่มา: Pinterest (2008: online)

ดังนั้นแล้วกิจกรรมในกระบวนการลูกเสือจึงสามารถนำมาปรับใช้ในการป้องกันพฤติกรรมเบี่ยงเบนและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดยผ่านมุมมองอาชญาวิทยาซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

การศึกษาและวิเคราะห์กิจกรรม กระบวนการลูกเสือ: ผ่านมุมมองทฤษฎีทางอาชญาวิทยา

ปัจจุบันการจัดกิจกรรมลูกเสือในระบบโรงเรียนได้ถูกลดบทบาทลงมาก ทำให้การเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือขาดจิตวิญญาณและเข้าไม่ถึงปรัชญาของการลูกเสือ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องความรู้ ความจำ ความสามารถ และการแข่งขันทั้งที่ควรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เช่น กิจกรรมลูกเสือที่สอนให้เด็กสามารถใช้ชีวิตในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง จึงทำให้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กและเยาวชนมีประสิทธิภาพที่ต่ำลง รวมทั้งไม่สามารถดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมที่มีภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นผลให้เด็กเลือกที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่มักพบในเด็กและเยาวชน ได้แก่ ปัญหายาเสพติด การลักขโมย การพนัน ติดเกมการใช้ความรุนแรง เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เกิดจากการขาดความคิดวิเคราะห์ ขาดศีลธรรม ขาดความอบอุ่นในครอบครัว ขาดการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ ต้นเหตุของการทำให้เด็กเลือกใช้ความรุนแรงนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความอ่อนแอของวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กและเยาวชนเพื่อรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ไม่เพียงเท่านั้นระบบการศึกษา

ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้เด็กและเยาวชนไม่มีทางเลือกในการแก้ปัญหา นอกจากใช้ความรุนแรงเพราะการศึกษาที่เน้นเนื้อหาวิชาการอย่างอัดแน่นไม่มีเวลาเหลือที่จะเรียนรู้ร่วมกับครอบครัวหรือเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในสังคม (สุภาพร จตุรภัทร, 2556: 9) ซึ่งผู้เขียนวิเคราะห์แล้วว่าทฤษฎีที่จะสามารถอธิบายปรากฏการณ์นี้ได้อย่างชัดเจนคือ ทฤษฎีพันธะทางสังคมของ ทราวิช เฮอร์ชิ (Hirschi's Social Bonding Theory)ที่สรุปไว้ว่าเด็กและเยาวชนที่มีพันธะทางสังคมหรือมีความผูกพันทางสังคมน้อยจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนนำไปสู่การกระทำความผิดผู้กระทำความผิดเพราะไม่มีความผูกพัน ขาดข้อผูกมัด ไม่มีการเข้าร่วมกิจกรรม และมีความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง โดยเฮอร์ชี่ได้นำเสนอทฤษฎีควบคุมทางสังคมโดยมีใจความสำคัญว่าบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การหรือกลุ่มในสังคม เช่น โรงเรียน เพื่อนฝูงมักมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำความผิด หลักสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ความผูกพันกับสังคมหรือพันธะทางสังคม (Social Bond) แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ภายใต้สมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่เบี่ยงเบนไปสู่การกระทำความผิดเป็นผลมาจากพันธะต่อสถาบันทางสังคมที่อ่อนแอหรือถูกทำลายลง องค์ประกอบของพันธะทางสังคมนั้น มีองค์ประกอบ ได้แก่ (พรชัย ขันตีและคณะ, 2558: 254-255)

1. ความผูกพัน (Attachment) หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพัน หรือความรักใคร่กับบุคคลอื่น หรือมีความสนใจกับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น ซึ่งความผูกพันนี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการพัฒนาการยอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม ส่งผลให้บุคคลสร้างความรู้สึกหรือสามัญสำนึกที่จะควบคุมตนเองให้เป็นบุคคลที่ดีในสังคม ดังนั้นความผูกพันจึงเป็นองค์ประกอบด้านอารมณ์หรือด้านความรักของพันธะหรือสัญญาผูกมัดที่บุคคลมีต่อสังคม

2. ข้อผูกมัด (Commitment) หมายถึง การที่บุคคลถูกผูกมัดกับการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมของสังคม กล่าวคือได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อที่จะประกอบอาชีพโดยสุจริต มีครอบครัวที่อบอุ่นและเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ส่งผลให้บุคคลไม่อยากกระทำผิดกฎหมาย เนื่องจากจะเป็นการเสี่ยงต่อการสูญเสียความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นข้อผูกมัดจึงเป็นองค์ประกอบด้านความมีเหตุมีผลของพันธะหรือสัญญาผูกมัดที่บุคคลมีต่อสังคม

3. การเข้าร่วม (Involvement) หมายถึง การที่บุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น ทำงาน มีกิจกรรมครอบครัว ร่วมกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ เป็นเหตุให้บุคคลถูกจำกัดเวลาที่จะไปประกอบอาชญากรรม เนื่องจากเวลาส่วนมากได้ถูกใช้ให้หมดไปกับกิจกรรมของสังคมดังนั้นการเข้าร่วมถือว่าเป็นองค์ประกอบด้านกิจกรรมของพันธะหรือสัญญาข้อผูกมัดที่บุคคลมีต่อสังคม

4. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ระดับของความเชื่อถือที่บุคคลมีต่อค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม หากบุคคลมีระดับความเชื่อต่อค่านิยมและบรรทัดฐานในสังคมสูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำผิดกฎระเบียบของสังคม ดังนั้นความเชื่อจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมของพันธะหรือสัญญาผูกมัดที่บุคคลมีต่อสังคม

สรุปได้ว่าเฮอร์ชี่ ได้อ้างถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้คือ พันธะทางสังคมหรือความผูกพันทางสังคม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ความผูกพัน (Attachment) ข้อผูกมัด (Commitment) ความเชื่อ (Belief) และการเข้าร่วม (Involvement) โดยมีสมมติฐานคือ บุคคลที่มีพันธะทางสังคมหรือมีความผูกพันทางสังคมน้อย จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของอาชญากรรม (สัณหกฤษณ์ บุญช่วย, 2559) ในทางกลับกันหากมีพันธะความผูกพันที่มาก ก็จะมีแนวโน้มที่มีพฤติกรรมอาชญากรน้อยลง

เมื่อพิจารณาทฤษฎีของเฮอร์ชี่กับสาระสำคัญของกระบวนการลูกเสือในการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนของชาติเป็นพลเมืองดีที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและประเทศชาติ โดยปกป้องไม่ให้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปสู่การกระทำความผิดนั้นในกระบวนการลูกเสือมีสาระสำคัญคือ วัตถุประสงค์ (Purpose) หลักการ (Principles) และวิธีการ (Method) ดังรายละเอียดที่ สุทัศน์ เมาลีกุล (2556: 22-26) ได้ให้รายละเอียดไว้ในสาระสำคัญของการลูกเสือ ดังต่อไปนี้

1. **วัตถุประสงค์** (Purpose) วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือคือการช่วยให้เยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพทางร่างกายสติปัญญาจิตใจและสังคมให้สมบูรณ์อย่างเต็มที่และเป็นรายบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองดีที่มีความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีของท้องถิ่นของชาติและของชุมชนระหว่างประเทศตามที่ธรรมนูญลูกเสือโลกได้บัญญัติเอาไว้คือ

"The purpose of the Scout Movement is to contribute to the development of young people in achieving their full physical, intellectual, social and spiritual potentials as individuals, as responsible citizens and as members of their local, national and international communities."

วัตถุประสงค์ของขบวนการลูกเสือซึ่งได้บัญญัติไว้ในธรรมนูญลูกเสือนี้คือคำจำกัดความที่สรุปมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลักการและวิธีการของลอร์ดเบเดนโพเอลล์ (บี - พี) ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกดังคำพูดของบี -พี ซึ่งได้กล่าวไว้และยกมาเป็นตอน ๆ เพียงบางตอนดังนี้

"...แนวความคิดที่ยอมรับกันระหว่างประเทศคือหลักการแห่งภารดรภาพ (brotherhood) เท่านั้นที่สามารถจรรโลงให้โลกของเราหลุดพ้นจากความวุ่นวายโกลาหลอย่างแน่นอน..."

"...ในความรู้สึกของฉันความมีชาตินิยมหมายถึงการสร้างความมั่นคงและพลังที่เข้มแข็งให้แก่ชาติแต่ไม่ใช่การสร้างความเป็นศัตรูต่อชาติอื่น ๆ และนี่คือความปรารถนาอันสูงส่งที่ควรปลูกฝังให้แก่เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในการนำคณะของชาติของตนไปสู่สันติภาพสวัสดิภาพแห่งโลกให้จงได้เสมือนกับเธอต้องทำตัวให้มีร่างกายแข็งแรงให้มีความสามารถที่ดีพร้อมที่จะเป็นผู้เล่นที่ดีในทีมฟุตบอลของเธอเอง..."

อีกทั้ง อภัย จันทรวิมล (2519: 56) ผู้มีคุณูปการอย่างยิ่งต่อวงการลูกเสือได้ให้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการลูกเสือไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการลูกเสือถือตามบทบัญญัติแห่งธรรมนูญของสมัชชาลูกเสือโลกคือมุ่งพัฒนาเด็กชายคนรุ่นหนุ่มและคนหนุ่มให้เป็นพลเมืองดีโดย

1. การฝึกอบรมบ่มนิสัย

2. ฝึกอบรมให้มีนิสัยในการสังเกตระเบียบวินัยและการพึ่งตนเอง

3. พร่ำสอนให้มีความจงรักภักดีต่อชาติซื่อสัตย์สุจริตและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. สอนให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณะประโยชน์และให้รู้จักทำการฝีมือเพื่อประโยชน์ของตนเอง

5. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาในทางกายจิตใจและศีลธรรม

2. **หลักการ** (Principle) กระบวนการลูกเสือต้องมีความยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้

2.1 มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจจงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือและพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ

2.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และประเทศชาติของตนพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนความสันติสุขและสันติภาพความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกันความร่วมมือซึ่งกันและกันนับตั้งแต่ระดับท้องถิ่นระดับชาติจนถึงระดับนานาชาติ

2.3 เข้าร่วมในการพัฒนาสังคมยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์ทุกคนรวมทั้งการยอมรับและให้ความเคารพในความถูกต้องและความเป็นธรรมต่อธรรมชาติและสรรพสิ่งทั้งหลายในโลกมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 ลูกเสือทุกคนต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณของลูกเสือและกฎของลูกเสือซึ่งบัญญัติไว้ในภาษาของแต่ละประเทศตามความเหมาะสมกับวัฒนธรรมของตนโดยยึดถือใจความสำคัญที่ลอร์ดเบเดนโพเอลล์ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกได้กำหนดไว้กฎและคำปฏิญาณของลูกเสือนั้นต้องได้รับอนุญาตจากองค์การลูกเสือโลกเสียก่อนจึงจะถือว่าเป็นกฎและคำปฏิญาณฯที่ถูกต้องคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือตามธรรมนูญลูกเสือโลกซึ่งยึดถือตามต้นฉบับ (World Organization of the Scout Movement,1995: online) ของลอร์ดเบเดนโพเอลล์ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลก และมีคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ ของคณะลูกเสือแห่งชาติ (2540) ซึ่งเป็นภาษาไทยและได้รับอนุมัติจากองค์การลูกเสือโลกแล้วมี ดังนี้

คำปฏิญาณของลูกเสือ

ด้วยเกียรติของข้า ข้าสัญญาว่า

1. ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. ข้าจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ

3. ข้าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ

กฎของลูกเสือ

1. ลูกเสือมีเกียรติเชื่อถือได้

2. ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และซื่อตรงต่อผู้มีพระคุณ

3. ลูกเสือมีหน้าที่กระทำตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น
4. ลูกเสือเป็นมิตรของคนทุกคนและเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก
5. ลูกเสือเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย
6. ลูกเสือมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์
7. ลูกเสือเชื่อฟังคำสั่งของบิดามารดา และผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ
8. ลูกเสือมีใจร่าเริงและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
9. ลูกเสือเป็นผู้มัธยัสถ์
10. ลูกเสือประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ

กระนั้นแล้วจะได้อธิบายคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีอาชญาวิทยาของ เฮอร์ชี่ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือกับทฤษฎีความผูกพันทางสังคมหรือพันธะทางสังคม

ข้อที่	**คำปฏิญาณของลูกเสือ**	**สอดคล้องกับทฤษฎีทางอาชญาวิทยาของ เฮอร์ชี่**
ด้วยเกียรติของข้า ข้าสัญญาว่า		
1	ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์	ข้อผูกมัด/ความเชื่อ
2	ข้าจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ	ข้อผูกมัด/ความเชื่อ
3	ข้าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ	ข้อผูกมัด/ความเชื่อ
กฎของลูกเสือ		
ข้อที่	**กฎของลูกเสือ**	**สอดคล้องกับทฤษฎีทางอาชญาวิทยา ของ เฮอร์ชี่**
1	ลูกเสือมีเกียรติเชื่อถือได้	ความเชื่อ
2	ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และซื่อตรงต่อผู้มีพระคุณ	ความเชื่อ
3	ลูกเสือมีหน้าที่กระทำตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น	ความเชื่อ/การเข้าร่วมกิจกรรม
4	ลูกเสือเป็นมิตรของคนทุกคนและเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก	ข้อผูกพัน
5	ลูกเสือเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย	ความเชื่อ
6	ลูกเสือมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์	ความเชื่อ
7	ลูกเสือเชื่อฟังคำสั่งของบิดามารดา และผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ	ข้อผูกพัน
8	ลูกเสือมีใจร่าเริง และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	ข้อผูกมัด/ความเชื่อ
9	ลูกเสือเป็นผู้มัธยัสถ์	ข้อผูกมัด
10	ลูกเสือประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ	ความเชื่อ

จะเห็นได้ว่าจากตารางที่ 3 ที่ได้นำทฤษฎีทางอาชญาวิทยาไปวิเคราะห์นั้น เป็นที่ประจักษ์ชัดว่ากระบวนการลูกเสือถือเป็นการเสริมสร้างการฝึกอบรมที่เด็กได้รับจากสถานศึกษา คือ โรงเรียนสะท้อนผ่านการให้บรรดาลูกเสือยึดมั่นกับคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือทั้ง 10 ข้อ กล่าวคือ สอนวิชาหน้าที่พลเมืองสอนความรู้เกี่ยวกับสัตว์และธรรมชาติกิจกรรมลูกเสือจะสร้างสมรรถภาพของเด็กแต่ละคนโดยการพัฒนาในเรื่องนิสัยใจคอและสติปัญญาสุขภาพและพลังกาย อีกทั้งการสรรสร้างงานฝีมือและสอนทักษะการดำรงชีวิตตลอดจนการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นในส่วนที่เกี่ยวกับชาติบ้านเมืองความมุ่งหมายของการลูกเสือมีเพียงเพื่อจะทำให้เด็กเป็นเด็กรุ่นใหม่ที่เจริญเติบโตไปเป็นพลเมืองดีตามคติของลูกเสือแล้ว พลเมืองดีนั้น คือบุคคลที่มีเกียรติเชื่อถือได้มีระเบียบวินัย สามารถบังคับใจตนเองสามารถพึ่งตนเองไปจนถึงสามารถที่จะช่วยเหลือชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้อย่างไรก็ดี สุทัศน์ เมาลีกุล (2556: 10) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการลูกเสือไว้อีกแง่มุมหนึ่งอย่างน่าสนใจดังนี้ว่าลูกเสือจะต้องเคารพในหลักการของการนับถือศาสนา (มีความจงรักภักดีต่อประเทศของตนมีความศรัทธาในมิตรภาพและความเป็นพี่น้องของลูกเสือทั่วโลกบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามกฎของลูกเสือเข้าเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจมีความเป็นอิสระต่ออิทธิพลทางการเมืองมีกำหนดการพิเศษสำหรับการฝึกอบรมโดยอาศัยระบบหมู่ระบบกลุ่มการทดสอบเป็นขั้น ๆ เครื่องหมายวิชาพิเศษและการทำกิจกรรมกลางแจ้ง)

3. **วิธีการลูกเสือ** (Method) คือ ระบบการศึกษาด้วยตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามลำดับขั้นโดยอาศัย

3.1 คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

3.2 การเรียนรู้ด้วยการกระทำ

3.3 ระบบหมู่หรือกลุ่มย่อยโดยมีผู้ใหญ่เป็นผู้แนะนำสั่งสอนฝึกอบรมให้มีความรับผิดชอบทีละน้อยแล้วเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้นตามลำดับอายุฝึกให้รู้จักปกครองตนเองจนเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวเพื่อให้มีความสามารถพึ่งตนเองได้เป็นผู้นำและผู้ให้ความร่วมมือที่ดี

3.4 การทดสอบความก้าวหน้าตามลำดับขั้นปรับระดับการฝึกอบรมลูกเสือให้สูงขึ้นตามระดับอายุ

3.5 ระบบเครื่องหมายวิชาพิเศษ (Proficiency Badge System หรือ Merit Badge System)

3.6 การจัดหลักสูตรของการฝึกอบรมเด็กและวิชาที่เรียนตามความสนใจของผู้เรียนเป็นหลักเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล

3.7 การใช้เพลงการเล่นการเล่านิทานฯลฯประกอบในการฝึกอบรมลูกเสือ

3.8 พิธีการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมลูกเสือรวมถึงเครื่องแบบลูกเสือตามฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติกำหนดไว้

3.9 เน้นเรื่องการใช้ชีวิตกลางแจ้งธรรมชาติศึกษาและการชุมนุมรอบกองไฟ ซึ่งถือเป็นหัวใจของกิจกรรมลูกเสือทุกประเภท

3.10 ประเด็นสำคัญสุดยอดของการฝึกอบรมฯคือเน้นการฝึกทักษะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตเพื่อการให้บริการชุมชนและฝึกให้เยาวชนนิยมชีวิตกลางแจ้งให้สัมผัสกับธรรมชาติโดยใช้กิจกรรมกลางแจ้งเป็นส่วนใหญ่

นอกจากนี้ อภัย จันทรวิมล (2519: 10) ยังได้กล่าวถึงวิธีการและแนวการฝึกอบรมลูกเสือว่าวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของลูกเสือคือการจัดให้มีการฝึกอบรมที่ก้าวหน้าสนุกสนานดึงดูดใจโดยอาศัยคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือเป็นบรรทัดฐาน มีผู้ใหญ่เป็นผู้คอยให้คำแนะนำการวางแผนฝึกอบรมลูกเสือจะต้องคำนึงถึงตัวเด็กและความต้องการของเด็กเป็นสำคัญและได้กล่าวถึงความต้องการของเด็กในการเข้าร่วมกิจกรรมไว้ดังนี้

1. ผจญภัย ได้แก่ การเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ตื่นเต้นและไม่ได้คาดหมายมาก่อน
2. ได้เพื่อน ได้แก่ การที่มีเด็กอื่นเป็นเพื่อน
3. เถื่อนธาร ได้แก่ การได้รู้จักโลกภายนอกประกอบด้วยป่าเขาลำธารทุ่งนา
4. การสนุก ได้แก่ ความสนุกสนานในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ
5. สุขสม ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ตนได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนประสบความสำเร็จ

จากวิธีการที่ได้วางรากฐานการจัดระบบรูปแบบการฝึกสอนและกิจกรรมของลูกเสือนั้นเมื่อนำมาพิจารณาประกอบทฤษฎีทางอาชญาวิทยาในเรื่องการคบหาสมาคมที่แตกต่าง หรือความสัมพันธ์ที่แตกต่าง (Theory of Differential Association) ของ เอ็ดวิน ซัทเธอร์แลนด์ (Sutherland) ซึ่งสุมนทิพย์ จิตสว่าง (ม.ป.ป.) ได้สรุปไว้ในเอกสารประกอบคำบรรยาย “อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา” ว่าเป็นพฤติกรรมที่อาชญากรเรียนรู้โดยการติดต่อคบหากันอย่างใกล้ชิดภายในกลุ่มอาชญากรด้วยกันและในด้านความประพฤติที่แสดงออกมาในลักษณะของการเป็นอาชญากรอีกทั้งขึ้นอยู่กับความแตกต่างในช่วงระยะเวลาความสม่ำเสมอในการติดต่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสอดคล้องกับการอธิบายอาชญากรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ของพรชัย ขันตี และคณะ (2558: 228) ที่อธิบายไว้ในทฤษฎีอาชญาวิทยา: หลักการ งานวิจัย และนโยบายประยุกต์ว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือ อาชญากรรมนั้น เกิดขึ้นได้จากการคบหาสมาคมกับอาชญากร จึงเกิดการเรียนรู้เนื้อหาสาระ และกระบวนการนำไปสู่ความเห็นด้วยกับการกระทำผิดเป็นลำดับ ทว่าอย่างไรก็ดีวิธีการลูกเสือนั้นเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในกระบวนการหันเหความสนใจในอันที่จะกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนให้หันมาคบหาสมาคมกับกลุ่มเพื่อนที่เคารพในแนวทางเดียวกัน คือ หลักการของลูกเสือ ที่นำไปสู่การเป็นพลเมืองดี ด้วยกลวิธีการเรียนรู้ฝึกฝนตนเองต่าง ๆ ตามที่กระบวนการลูกเสือที่ได้วางแนวเอาไว้ ซึ่งเป็นการป้องกันโดยตรงเพื่อมิให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด

การลูกเสือจึงเป็นวิธีการทางการเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีในอนาคตด้วยคุณภาพการศึกษาที่มีวิธีการของลูกเสืออยู่ด้วยนั้นจะช่วยให้เยาวชนมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ

ไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปสู่การกระทำความผิดเพราะกระบวนการและวิธีการของลูกเสือที่เด็กได้รับเป็นกระบวนการทางธรรมชาติที่สอดคล้องกับหลักการในทางทฤษฎีทางอาชญาวิทยาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อีกทั้งยังตรงกับความต้องการของเด็กคือการศึกษาโดยอาศัยการเรียนปนเล่น การศึกษาด้วยการลงปฏิบัติและกระทำด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสบการณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษและเป็นคุณลักษณะของการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันที่ว่าวิชาลูกเสือควรเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าจึงเป็นข้อเน้นย้ำชัดเจนว่าการลูกเสือไม่ใช่รูปแบบทางการศึกษาทว่าการลูกเสือเป็นเพียงคำแนะนำเป็นส่วนช่วยการศึกษาในทางปฏิบัติการลูกเสือมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนและสามารถอุดช่องโหว่ของหลักสูตรการศึกษาในสถานศึกษา สมดังพระราชหัตถเลขา ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ที่ปรากฏในพระราชบันทึกเรื่องการจัดการศึกษาในโรงเรียนมหาดเล็กหลวงความว่า

"...ข้าไม่ต้องการ
ตำราเรียนที่เดินได้
ที่ข้าอยากได้นั้นคือ
เยาวชนที่เป็นสุภาพบุรุษ
ซื่อสัตย์สุจริต
มีอุปนิสัยใจคอดี..."

แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้สอดคล้องกับสาระสำคัญของการลูกเสือรวมทั้งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีพันธะทางสังคม ของ เฮอร์ชี่ ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่าง หรือความสัมพันธ์ที่แตกต่าง ของ ซัทเธอร์แลนด์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือให้สอดคล้องกับสาระสำคัญของการลูกเสือนำไปสู่ตัวลูกเสือให้ลูกเสือได้เกิดความเข้าใจซาบซึ้งในกิจการลูกเสือและสามารถนำสาระสำคัญเหล่านั้นไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันดังนั้นการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลูกเสือได้ลงมือทำได้ค้นคว้าได้ปฏิบัติจริงโดยมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือคอยแนะนำชี้แนะวิธีการต่าง ๆ ให้ทว่าการจะแนะนำสิ่งเหล่านั้นได้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องเข้าใจและแปลความหมายของสาระสำคัญออกมาสู่รายละเอียดเสียก่อนแล้วจึงคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ที่จะสนองความหมายเหล่านั้นในแต่ละข้อเพื่อนำไปใช้กับลูกเสือได้นอกจากสาระสำคัญซึ่งเป็นหลักใหญ่แล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือกฎและคำปฏิญาณและหัวข้อหรือความหมายต่าง ๆ ที่ต้องการให้ลูกเสือปฏิบัติได้ทั้งนี้กิจกรรมเหล่านั้นยังสัมพันธ์กับการหันเหความสนใจเพื่อไม่ให้เด็กและเยาวชนมีเวลาไปข้องเกี่ยวหรือคิดจะกระทำเรื่องผิดทำนองครองธรรมจนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนนำไปสู่การกระทำความผิดดังตัวอย่างการแปลความหมายของสาระสำคัญในขอบข่ายการพัฒนากิจกรรม ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทางกายของลูกเสือ มีหลักการที่มุ่งหวังความสมบูรณ์ของร่างกาย สุขภาพอนามัย การรักษาชีวิตให้ยืนยาว ทักษะเกี่ยวกับชีวิตกลางแจ้ง วิธีการที่จะนำไป

สู่กิจกรรมลูกเสือ เช่น ฝึกอบรมและจัดกิจกรรมตามหลักสูตรต่าง ๆ การอยู่ค่ายพักแรม การเดินทางสำรวจการเดินทางไกล กิจกรรมผจญภัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมในทฤษฎีพันธะทางสังคมซึ่งลูกเสือจะได้ทำกิจกรรมรวมกัน ได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ให้หมดไปกับกิจกรรม

กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์พัฒนาทางสติปัญญาของลูกเสือ มีหลักการที่มุ่งให้ลูกเสือเป็นผู้มีทักษะการขบคิดแก้ไขปัญหาได้โดยทำสิ่งที่สนใจ หางานอดิเรก การคิดหาหนทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใช้ความคิดอยู่เสมอ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความสามารถในทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิธีการที่จะสนองหลักการดังกล่าว เช่น การทดสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษ ฝึกอบรมและจัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่กำหนดโดยสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ การคิดประดิษฐ์ของต่าง ๆ การปรึกษาหารือการงานร่วมกัน ดังกล่าวนั้นมีความสัมพันธ์เป็นข้อผูกพันทางสังคมและการได้เข้าร่วมกิจกรรมทำให้ลูกเสือได้ใช้ความคิดในทางสร้างสรรค์ทำให้ไม่ใช้ความคิดไปในทางการกระทำความผิด

กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาในเรื่องการสร้างค่านิยมและเจตคติที่ดีของลูกเสือ หลักการสำคัญ คือ การให้ลูกเสือมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เชื่อถือได้ ความกล้าหาญในทางที่ถูกที่ควร เกิดการนับถือตนเอง และผู้อื่น และมีการบังคับจิตใจตนเองได้ วิธีการแปลหลักการไปสู่กิจกรรม เช่น ฝึกอบรมและจัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่มีการตกลงกันไว้แล้ว การปฏิบัติตามกฎและคำปฏิญาณของลูกเสือ การยกตัวอย่างที่ดีและการมีอิทธิพลที่ดีของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ การร่วมในพิธีกรรมทางศาสนา การสร้างบรรยากาศในกองลูกเสือ จัดให้นิทรรศการต่าง ๆ รวมถึงการศึกษานอกสถานที่ อันเป็นไปตามข้อผูกมัดที่ลูกเสือถูกผูกมัดกับการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมของกระบวนการลูกเสือ การถือคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือเป็นธงนำชีวิตย่อมทำให้ลูกเสือไม่ก้าวไปกระทำความผิดได้ตามความเชื่อของ เฮอร์ชี่

กิจกรรมที่วัตถุประสงค์มุ่งพัฒนาทางความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี มีหลักการตามทำนองของการสร้างพลเมืองที่ดี คือ ความจงรักภักดี การมนุษย์สัมพันธ์ การผูกมิตรไมตรี การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเคารพบุคคลผู้ควรเคารพ รวมถึงการไม่เป็นผู้เห็นแก่ตัว วิธีการในการแปลผลไปสู่การปฏิบัติได้แก่ ระบบหมู่ กิจกรรมที่ทางการลูกเสือออกแบบหน้าที่รับผิดชอบ การประชุมนายหมู่ ไปจนถึงการช่วยเหลืองานทางบ้าน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ลูกเสืออื่นด้วยกันและผู้อื่นในสังคม อันก่อให้เกิดเป็นข้อผูกพันกับสัญญาทางสังคมตามที่เฮอร์ชี่ว่าหากบุคคลมีความผูกพัน หรือความรักใคร่ กับบุคคลอื่น หรือมีความสนใจกับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น ซึ่งความผูกพันนี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการพัฒนาการยอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม ส่งผลให้บุคคลสร้างความรู้สึกหรือสามัญสำนึกที่จะควบคุมตนเองให้เป็นบุคคลที่ดีในสังคม

กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นการพัฒนาทางสัมพันธภาพทางสังคม โดยมีหลักการอยู่ว่าการช่วยสร้างสรรค์สังคมให้ดีสงบสุข การบำเพ็ญประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ ความจงรักภักดี การมีระเบียบวินัย เข้ากับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ วิธีการถอดไปสู่การอบรมสั่งสอนลูกเสือ คือ

การให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ช่วยเหลืองานขององค์การอื่นในกิจการงานต่าง ๆ ร่วมสร้างสรรค์งานกับองค์การอื่นระบบหน้าที่รับผิดชอบและการทำงานแทนกันในหมู่ เท่ากับว่าความเชื่อในสิ่งเหล่านั้นเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมของพันธะหรือสัญญาผูกมัดที่บุคคลมีต่อสังคมที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะพัฒนาสัมพันธภาพต่อชุมชนเป้าประสงค์หลักการ คือ การช่วยสร้างสรรค์สังคมให้ดีมีความเจริญ ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเป็นมิตรของคนทุกคนร่วมกัน การบริการและการพัฒนาสังคมส่วนรวม วิธีการจัดสู้ทางปฏิบัติ เช่น การแสดงออกทางสัญลักษณ์ต่อสถาบันชาติ ศาสนาที่ตนนับถือ และพระมหากษัตริย์ การช่วยพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาลูกเสือในการบำเพ็ญประโยชน์ประจำวันในวันสำคัญต่าง ๆ อันเป็นผลจากความเชื่อมั่นในบรรทัดฐานทางสังคมที่ดีงามของข้อผูกมัดทางสังคม

สุดท้าย คือ กิจกรรมอันมีวัตถุประสงค์สู่พัฒนาทางด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม วิธีการจัดรูปแบบการลงมือทำ ได้แก่ จิตอาสาในการให้บริการ อาสาสมัครการช่วยพัฒนาชุมชน การปลูกต้นไม้ สอดคล้องกับการให้ทำกิจกรรมกลางแจ้ง ไปจนถึงการศึกษานอกสถานที่ ดังทฤษฎีพันธะทางสังคมในส่วนของการเข้าร่วมกิจกรรม

จากกระบวนการสู่แนวทางในการสร้างกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชนในการป้องกันการกระทำความผิด

เมื่อกระบวนการลูกเสือมีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว หลายภาคส่วนไม่เพียงเฉพาะในภาคราชการได้มีการส่งเสริมให้เป็นกิจกรรมหนึ่งในการสร้างทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับเด็กและเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันที่มีสิ่งเร้าให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้ตลอดเวลา โดยใช้พื้นฐานการจัดกิจกรรมลูกเสือของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ บูรณาการกับกิจกรรมที่เน้นการสร้างทักษะชีวิต อาทิ โครงการที่เป็นรูปธรรมที่สำคัญของสมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภายใต้โครงการ “การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต” ทั้งนี้มีการดำเนินการกับกลุ่มโรงเรียนนำร่องไปแล้ว จำนวนทั้งสิ้นกว่า 40 โรงเรียน กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ แบ่งหลักสูตรที่สำคัญเป็น 15 แผนด้วยกัน เช่น แผนงานนาทีวิกฤติ ที่ต้องการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์หรือคิดสร้างสรรค์ ตระหนักรู้ในตน รวมไปถึงการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดภัยรอบตัวขึ้น สำหรับลูกเสือสำรองประถม 1 แผนงานเรื่องการเป็นสุภาพบุรุษและการคิดเชิงบวก สำหรับลูกเสือสามัญ ซึ่งจะช่วยสร้างให้มีมุมมองที่ดีทั้งกับตนเองและผู้อื่น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความคิดที่ดีงาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ลูกเสือมีพลังใจในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามเพื่อสังคมได้ต่อไป หรือ

แม้กระทั่ง แผนงานโรงเรียนปลอดภัย เพื่อช่วยแก้ปัญหาและบำรุงรักษา พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเพื่อให้มีความปลอดภัย และคอยค้นหา หรือชี้จุดของแหล่งอบายมุขอยู่เสมอ (สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ: 2553) ซึ่งแน่นอนว่าการส่งเสริมทักษะของเด็กและเยาวชนด้วยกิจกรรมลูกเสือ ดังกล่าวนี้เอง เปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันอีกทางหนึ่งในการป้องกันปัญหาการกระทำความผิดที่จะเกิดขึ้นและการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนี้ เด็กและเยาวชนจะสามารถเรียนรู้ด้านทักษะการใช้ชีวิตในฐานะพลโลกได้อย่างแท้จริง งานการประเมินผลการดำเนินงานในครั้งนี้ เมื่อได้ทดลองดำเนินการไปแล้ว 26 โรงเรียน ในปี 2559 (เดลินิวส์, 2560: ออนไลน์) โดยสมาคมวางแผนครอบครัวฯ ก็เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสำเร็จได้ทางหนึ่ง กล่าวคือ เด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนในสถานศึกษานำร่อง (ซึ่งใช้เป็นกรณีศึกษาตัวอย่าง) มีผลการประเมินทดลองว่านักเรียนมีทักษะที่เพิ่มขึ้นจริงในการดำรงชีวิต ผ่านแผนงานของโครงการต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมแผนที่อบายมุขรอบโรงเรียน ด้วยการเดินสำรวจและเขียนแสดงเป็นแผนที่แหล่งเสื่อมโทรมจนกลายเป็นสถานที่ให้เกิดอาชญากรรมได้ เด็กและเยาวชนเหล่านี้ยังสามารถนำความรู้ไปใช้ที่อยู่อาศัยของตนได้จริง ผ่านการสัมภาษณ์ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนเหล่านั้น เป็นต้น

กระนั้นแล้วกระบวนการลูกเสือนอกจากจะถูกนำไปใช้สำหรับเป็นกิจกรรมป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนเพื่อเป็นการเบี่ยงเบนความสนใจไม่ให้เด็กมีโอกาสคิดที่จะกระทำความผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น ยังถูกนำมาใช้เป็นกระบวนการในการฝึกอบรม บำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่พลั้งพลาดกระทำความผิดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผ่านนโยบายเน้นหนักมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับไปอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และไม่หันกลับมากระทำความผิดซ้ำอีกด้วย ซึ่งสอดรับและเป็นไปตามการขับเคลื่อนของนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของกระทรวงยุติธรรม

บทสรุป

จากการนำทฤษฎีทางอาชญาวิทยามาวิเคราะห์กับกระบวนการของลูกเสือเพื่อมุ่งอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมในการป้องกันการกระทำความผิดในเด็กและเยาวชนนี้เพียงแต่เป็นข้อยืนยันและย้ำชัดว่ากระบวนการลูกเสือนั้นเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการหันเหความสนใจไม่ให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปสู่การกระทำความผิด ด้วยวัตถุประสงค์ หลักการ และวิธีการของลูกเสือ มีคำปฏิญาณและกฎเป็นธงนำทางนอกจากนั้นงานเขียนชิ้นนี้ยังพบว่ากระบวนการและกิจกรรมลูกเสือมีความสัมพันธ์กลมเกลียวอย่างแนบแน่นกับทฤษฎีทางอาชญาวิทยาของทราวิส เฮอร์ชี่ เป็นเนื้อเดียวกัน เป็นพันธะสัญญาในวงลูกเสืออันที่จะเป็นวงกว้างเมื่อลูกเสือ เด็กและเยาวชนได้เจริญเติบโตไปเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป เหมือนที่ ลอร์ดเบเดน โพลเอลล์ ได้เปรียบเทียบชีวิตของเด็กและเยาวชนที่กำลังจะเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ว่าเหมือนการ “พายเรือชีวิตสู่ความสำเร็จ” ย่อมจะต้องเรียนรู้ชีวิต ย่อมจะต้อง

แก้ปัญหาชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิต หนึ่งในปัญหาเหล่านั้นคือปัญหาการครองตนที่อาจจะก้าวพลาดไปสู่การกระทำความผิดได้ ดังนั้นนับว่าทฤษฎีทางอาชญาวิทยาที่สามารถตอบคำถามปรากฏการณ์ในการป้องกันปัญหาดังกล่าวได้เพื่อการพายเรือของเด็กและเยาวชนที่เป็นลูกเสือทุกคนจะไปสู่ความสำเร็จดังปรารถนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรมีทัศนคติที่ดีกับลูกเสือโดยมีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการวิธีการของลูกเสือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการลูกเสือยิ่งต้องมีความเข้าใจและศรัทธาในการลูกเสือ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีด้วยวิธีการลูกเสือส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลูกเสือต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากกระบวนการลูกเสือในปัจจุบันมักถูกตีตราจากสังคมว่าเป็นกิจกรรมที่ไม่ค่อยก่อให้เกิดประโยชน์เท่าใดนักต่อเด็กและเยาวชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักการอย่างแท้จริง ทำให้มีลักษณะการสอนที่เบี่ยงเบนไปจากแนวทางดั้งเดิม ฉะนั้นการจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานการสอนของสถาบันการศึกษาจึงถือเป็นสิ่งที่ควรจัดให้เกิดขึ้นเพื่อที่จะได้รับทราบถึงปัญหาและข้อจำกัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร หรือเนื้อหาที่มีความเหมาะสมสำหรับเด็กและเยาวชนและมีความทันสมัยต่อโลกที่ก้าวอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้สามารถเป็นปราการในการป้องกันการกระทำความผิดที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำกระบวนการลูกเสือไปบูรณาการกับหน่วยงานนั้น ๆ อาทิ ลูกเสือต้านยาเสพติด ลูกเสือวัฒนธรรม หรือแม้แต่การนำลูกเสือเข้าไปในเรือนจำเพื่อให้นักโทษก่อนที่จะพ้นโทษนั้นได้มีวิชาความรู้และสามารถใช้เป็นข้อเตือนใจในการที่จะไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2560). **เยาวชนก่ออาชญากรรมพุ่ง 'ยาเสพติด-อาวุธ'เพิ่ม 1,212 คดี**. ค้นเมื่อ 6 กันยายน 2560, จาก http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/635550

เกรียง กีรติกร. (2512). **การบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือ เอกสารประกอบการบรรยายการประชุมสภาลูกเสือแห่งชาติครั้งที่ 5**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ.

คณะลูกเสือแห่งชาติ. (2540). **คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ**. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2560, จาก http://boyscouts.obec.go.th/scout/lawscout.pdf

เดลินิวส์ออนไลน์. (2560). **เปิดตัวคู่มือทักษะชีวิตผ่านกิจกรรมลูกเสือ**. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2560, จาก https://www.dailynews.co.th/education/501126

นัทธี จิตสว่าง. (ม.ป.ป.). **กิจการลูกเสือในเรือนจำ**. ค้นเมื่อ 6 กันยายน 2560, จาก https://www.gotoknow.org/posts/490587

พรชัย ขันตี และคณะ. (2558). **ทฤษฎีอาชญาวิทยา: หลักการ งานวิจัย และนโยบายประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์. (2551). **กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญาของเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2558). **รายงานสถิติคดีประจำปี**. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2560, จาก http://www.djop.go.th/stat/year

สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ. (2553). **คู่มือการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เน้นทักษะชีวิต**. กรุงเทพฯ: สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ.

สัณหกฤษณ์ บุญช่วย. (2559). การศึกษาพฤติกรรมเบี่ยงเบนและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนผ่านสื่อบันเทิงไทย: กรณีศึกษาละครชุดเรื่องฮอร์โมน ฤดูกาลที่ 3. **ในการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่** 8 (31 มีนาคม-1 เมษายน 2559) นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุทัศน์ เมาลีกุล. (2539). **การลูกเสือโลก และกิจกรรมลูกเสือระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของคุรุสภา.

_____. (2556). **การลูกเสือโลก**. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุภาพร จตุรภัทร. (2556). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมนทิพย์ จิตสว่าง. (ม.ป.ป.). **เอกสารประกอบการบรรยาย พฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชน** ค้นเมื่อ 6 กันยายน 2560, จาก http://www.polsci.chula.ac.th/sumonthip

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรลูกเสือต้านภัยยาเสพติด**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **วิเคราะห์เด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.

อภัย จันทรวิมล. (2519). **คู่มือเจ้าหน้าที่ลูกเสือ "ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการลูกเสือ"**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไพบูลย์การช่าง.

อภิชยา ไชยันติร. (2553). **การสร้างรูปแบบการจัดการฌาปนกิจสงเคราะห์ครอบครัวชุมชนบ้านหนองจอก หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านปทุม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Broemmel, M. (2017). **What are the causes of juvenile delinquency?** Retrieved 5 January 2018, from https://legalbeagle.com/5103746-causes-juvenile-delinquency.html

Pinterest. (2008). **Robert Baden-Powell organized the first boy scout troop in England.** Retrieved 19 September 2017, from https://www.pinterest.com/pin/573505333771537386/

Siegel, L. J. (2015). **Criminology: The core** (5th ed.). First Stamford Place: Stamford.

World Organization of the Scout Movement. (1995). **The scout promise and law.** Retrieved 19 September 2017, from https://www.scout.org/promiseandlaw

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Science Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก 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

ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือนำส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนจริงและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 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 จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

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

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

4. ชื่อข้อหัวข้อรอง (Sub-heading) และชื่อตารางขนาด 16 จุด/หนา ข้อความในตารางขนาดตัวอักษร 14 จุด จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

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 อุดมทัศนีย์, 2530: 20)

...จึงค้นหาข้อมูลโดยการใช้ห้องสมุดอื่น ๆ (Taylor, 1968: 181-182)

แบบที่ 2 ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่อ้าง)/ข้อความที่อ้าง... ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ เมื่อนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น

ประไพ อุดมทัศนีย์ (2530: 20) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการดำเนินงาน...

เทเลอร์ (Taylor, 1968: 181-182) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า เมื่อบุคคลต้องการข้อสนเทศ...

2. **การอ้างอิงที่ไม่ระบุหมายเลขหน้า** ให้เรียงตามข้อ 1 ต่างเพียงตัดหมายเลขหน้าออกเท่านั้น

3. **การลงรายการอ้างอิง**

3.1 ให้ตัดยศ ตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพ ฐานะการสมรสออก เช่น ศาสตราจารย์ ดร.เปลื้อง ณ นคร ให้เขียนว่า (เปลื้อง ณ นคร, 2536: 42)

3.2 กรณีผู้แต่งใช้นามแฝง ให้ใช้นามแฝงตามที่ปรากฏจริง เช่น (หยก บูรพา, 2525: 41-45)

3.3 กรณีผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ ให้ใช้เฉพาะนามสกุลเท่านั้น เช่น Douglas Cockerell ให้เขียนว่า (Cockerell, 1985: 56-60) หากนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น ค้อกเกอร์เรลล์ (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 (ชุติมา สัจจานันท์ และนันทิพา มีแต้ม, 2530: 17-25), (Marks and Neilwson, 1991: 26-29)

ผู้แต่ง 3-6 คน ให้ระบุผู้แต่งทุกคน โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่นผู้แต่งทุกคน

ยกเว้นคนสุดท้ายให้คันด้วยคำว่า “และ” เช่น (เจือ สตะเวทิน, ฐะประนีย์ นาครทรรพ และประภาศรี สีหอำไพ, 2519: 98-100)

ผู้แต่งมากกว่า 6 คน ให้ระบุเฉพาะชื่อ 3 คนแรก และตามด้วยคำว่า “และคณะ” ถ้าเป็นภาษาต่างประเทศให้ตามด้วยคำว่า “and other” หรือ “et al” (กอบแก้ว โชติกุญชร, 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 (นริศรา ฐีตะธรรมานนท์ และคณะ, ม.ป.ป.: 12)

3.10 กรณีอ้างเอกสารต่อจากเอกสารอื่น

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 มนัสไพบูลย์, 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 แจ้งบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี แจ้งบำรุง และคณะ, บรรณาธิการ. **ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำสำหรับคนไทย 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

พาร์กินสัน, ซี บอร์ทโคท และรัสตอมจิ, เอ็ม เค. (2536). **การบริหารยุคใหม่**. แปลจาก Rarlities in management. โดย เริงศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

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

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา 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. **อินเทอร์เน็ตหรือเวิลด์ไวด์เว็บ** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์.// (ปีที่เข้าถึง).//ชื่อเว็บไซต์./<**แหล่งที่อยู่ที่เข้าถึงได้**>/(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 เป็นการเขียนนำเกี่ยวกับเรื่องที่จะวิจารณ์ เช่น ชื่อหนังสือ ชื่อผู้แต่ง ความเป็นมาของหนังสือ และอธิบายเหตุจูงใจที่ทำให้วิจารณ์หนังสือนั้น

4. บทวิจารณ์ เป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยเสนอแนะจุดเด่นและจุดบกพร่องของเรื่องอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล หากต้องการเล่าเรื่องย่อ ควรเขียนเล่าอย่างสั้น ๆ เพราะการวิจารณ์ไม่ใช่การสรุปเรื่อง แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจารณ์ต่อหนังสือเรื่องนั้น ผู้เขียนต้องการสื่อความหมายอะไรมายังผู้อ่านหนังสือ และสื่อสารชัดเจนหรือไม่ อย่างไร ถ้าประเด็นในการวิจารณ์มีหลายประเด็นควรนำเสนอตามลำดับ เพื่อให้ผู้อ่านบทวิจารณ์เข้าใจง่ายไม่สับสน ในกรณีที่มีจุดเด่นและจุดด้อยควรเขียนถึงจุดเด่นก่อนแล้วจึงกล่าวถึงจุดด้อย เพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่าการวิจารณ์ คือการสร้างสรรค์ไม่ใช่การทำลาย

5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปความคิดทั้งหมดที่วิจารณ์และให้แง่คิด หรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้อ่านได้ทบทวนประเด็นสำคัญของเรื่องและความคิดสำคัญของผู้วิจารณ์

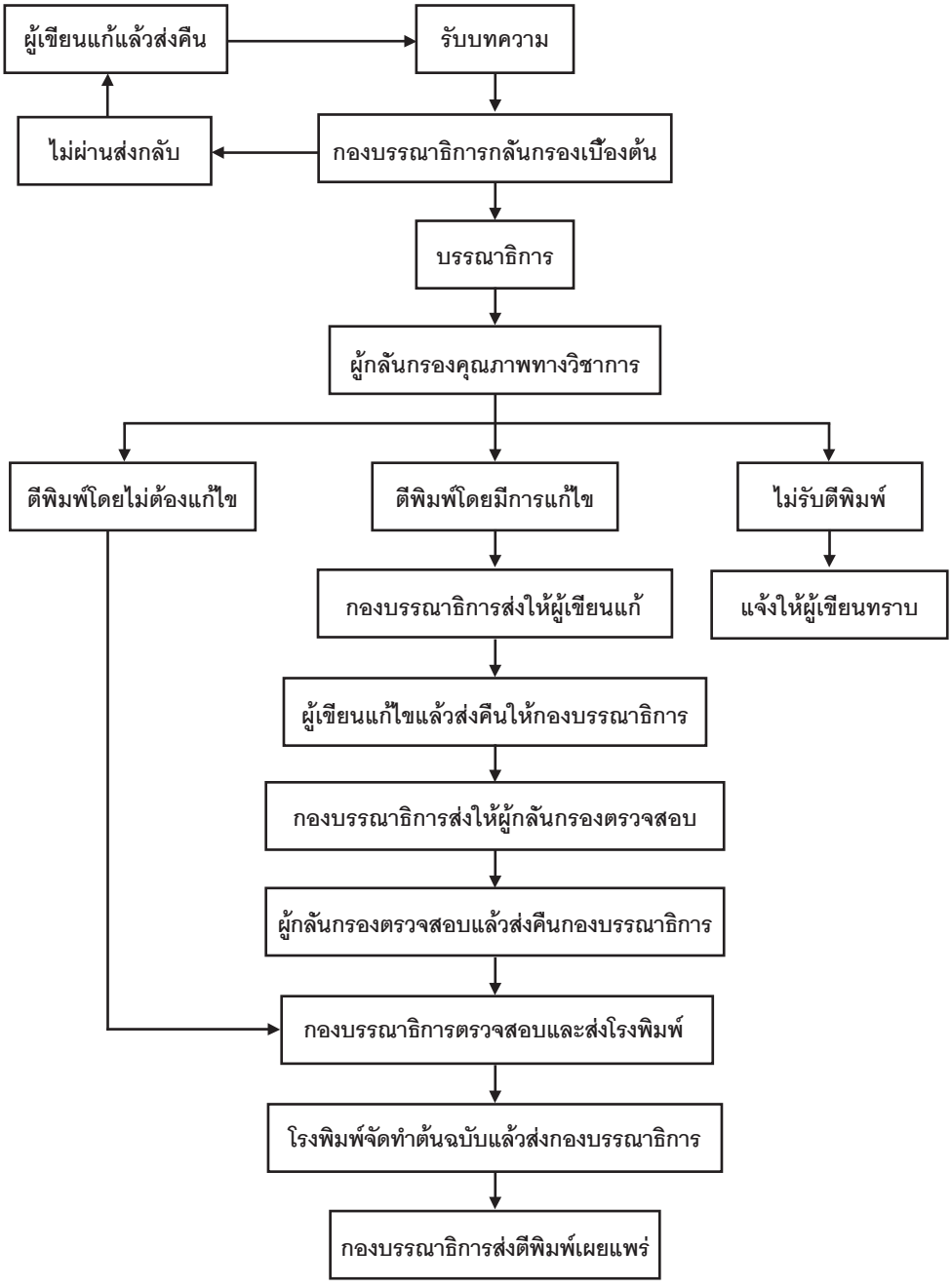
6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบและรูปแบบการพิมพ์บทความปริทัศน์ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ บทปริทัศน์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน
2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทนำ กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่นำเสนอ และเป็นการเขียนนำไปสู่เนื้อหาแต่ละประเด็น
4. บทปริทัศน์ เป็นการเขียนวิพากษ์งานวิชาการ ที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป
5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปเรื่องที่นำเสนอ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

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

ขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารสังคมศาสตร์วิจัย



หนังสือนำส่งบทความวิจัย

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

เรื่อง นำส่งบทความวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารบทความวิจัย จำนวน 3 ชุด

2. CD บทความวิจัย จำนวน 1 แผ่น (พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft word)

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 (สั่งจ่าย 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 พร้อมแฟกซ์หลักฐานการโอนเงินและที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสารฯ มาที่ โทรสาร 0-3426-1069

หมายเหตุ เริ่มออกปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2553