

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

ความเป็นมา

ด้วยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ข้อที่ 13.2.1, 13.2.2 และ 13.3.1, 13.3.2 (สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา 2549: 28-30) ได้กำหนดให้การตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์หรือบางส่วนของผลงาน วิทยานิพนธ์ ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือการเสนอผลงานบางส่วนต่อที่ประชุมวิชาการที่มี รายงานการประชุม (Proceeding) ในกรณีของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ ที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ในกรณีของนักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต เป็น ส่วนหนึ่งของเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และตามมติของการประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2551 ได้เห็น ชอบให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก มีภาระงานร่วมกัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาศาสาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาศาสสาสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รับผิดชอบการจัดประชุมทางวิชาการ

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

ผู้ดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Science Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดัตต 4 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่วิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

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

ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ให้เตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน และให้กรอกรายละเอียดในหนังสือส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นต้นจริงและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 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) ตีพิมพ์พร้อมด้วย

กำหนดตีพิมพ์วารสาร

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

เงื่อนไข

1. ผู้ประสงคจะส่งบทความ ต้องเตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียนของวารสาร โดยบทความต้องเป็นศาสตร์ในสาขาที่วารสารกำหนด
2. บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน
3. ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น
4. ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือนำส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองจริง และเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 จากวันที่รับบทความ
5. กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

สารบัญ / CONTENT

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING WORK PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.....5

กรกต ขาวสะอาด/ KORAKOD KHAOSSARD

นภาพรณีย์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
SCHOOL CULTURE AFFECTING OPERATION OF BUDDHIST-ORIENTED SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8..... 25

จินดาพร เจริญธรรม/ JINDAPORN JAROENTHUM

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCY AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE PROCEDURE OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1.....41

ปรียาภัทร ราชรักษ์/ PREEYAPHAT RATCHARAK

นภาพรณีย์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' PERFORMANCE COMPETENCY UNDER SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE..... 63

พิมพ์ชนก ตันตะเทมีย์/ PIMCHANOK TANTATEMEE

ดรุณี โกเมนเอก / DARUNEE KOMEN-EK

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ADMINISTRATORS' ACADEMIC LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2..... 84

เพ็ญนภา พลับฉิม/ PENNAPA PLUBCHIM

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี
MANAGEMENT BEST PRACTICES IN SCHOOLS UNDER EDUCATIONAL FUND PROJECT IN SUPHAN BURI PROVINCE.....103

สาทิพย์ ครุฑจันท์/ SATHIT KRUTJAN

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

สุพจน์ เฮงพระพรหม/ SUPOJ HENGPRAPROHM

การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

PERSONNEL PARTICIPATION AFFECTING OPERATING STANDARDS OF CHILD
DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN
RATCHABURI PROVINCE.....122

สิริยา ภัคดีพิน/ SIRIYA PUKDEEPIN

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

SCHOOL BASED MANAGEMENT AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER RATCHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2140

สุกัญญา วิริยะอารี/ SUKANYA WIRIYAAREE

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
PERSONNEL DEVELOPMENT OF SCHOOLS UNDER JURISDICTION OF BANGKOK
METROPOLITAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.....158

นันทน์ภัส ศรีประเทศ/ NANNAPAS SRIPRATHED

สจีวรรณ ทรรพวุฒ/ SAJEEWAN DARBAVASU

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบฝึกทักษะ

THE DEVELOPMENT OF THAI LANGUAGE LEARNING ACHIEVEMENT ON READING FOR
MAIN IDEA FOR MATAYOMSUKSA 3 USING LANGUAGE ECERCISES.....174

เจษฎา บุญมาโฮม/ JESADA BOONMAHOME

ธิตติรัตน์ รุ่งเจริญเกียรติ/ THITIRUT RUNGCHAROENKIAT

ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547
ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

UNDERSTANDING IN MINISTRY OF INTERIOR REGULATION ABOUT RULES OF LOCAL
COUNCIL CONFERENCE 2004 OF ADMINISTRATORS AND COUNCIL MEMBERS OF
BUAPHAKTHA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANGLEN DISTRICT,
NAKHON PATHOM PROVINCE.....190

สุนิตดา เทศนิยม/ SUNITDA TESNIYOM

กฤษฎา ใจเชื้อกุล/ KRITSADA JAISUEKUM

ปริทัศน์หนังสือ: การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์

BOOK REVIEW: PUBLIC ADMINISTRATION ORGANIZATION'S MANAGEMENT.....211

ไชยณัฐ ดำดี/ CHAIYANAT DUMDEE

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING WORK
PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH TEACHER PROFESSIONAL
STANDARDS UNDER NAKHON PATHOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กรกต ขาวสะอาด/ KORAKOD KHAOSSARD¹

นภาพรณ์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²

นภาพเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 323 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ
แบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
ที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

³อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงาน เป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครู ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of the primary school administrators' competencies; 2) identify the level of work performance in accordance with teacher professional standards; and 3) analyze the primary school administrators' competencies affecting work performance in accordance with teacher professional standards. The research sample was 323 government primary school teachers under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. 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 level of the primary school administrators' competencies was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: self-development, teamwork management, personnel competency development, result based management, and analysis and synthesis.

2. Overall and in specific aspects, the level of work performance in accordance with teacher professional standards was at a high level. The first 3 aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: being a good role model for students; working cooperatively and creatively with other school personnel and community agencies; and reporting the results of students' quality development systematically.

3. The primary school administrators' competencies in the aspects of analysis and synthesis, teamwork management, and personnel competency development together

predicted work performance in accordance with teacher professional standards at the percentage of 50 with statistical significance at .05.

Keywords: administrator's competency, teacher professional standards, primary education

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ดังเช่นพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นประธานงานวันครูโลก ณ หอประชุมคุรุสภา วันที่ 5 ตุลาคม 2547 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: บทนำ) ความว่า

“การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะมีความสามารถใดและอยู่แห่งหนใด ในปัจจุบันองค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาต่าง ๆ หลายองค์กรล้วนสนับสนุนคำขวัญ Education for all การศึกษาเพื่อทุกคน และร่วมกันผลักดันให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ทั่วโลก การที่จะทำให้เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ดังกล่าว สำเร็จลุล่วงไปได้ ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ แม้ในปัจจุบัน เทคโนโลยีจะก้าวหน้า ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ก็ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช่เพียงการรับความรู้ รับข้อมูลข่าวสารเท่านั้น สิ่งสำคัญกว่าคือการฝึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเอง และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยีก้าวไกลเพียงใด ก็ยิ่งต้องการครูที่มีความสามารถมากขึ้นเท่านั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลก จึงจะสามารถอบรมบ่มนิสัยในยุคนั้นได้”

ดังนั้น ไม่ว่าโลกและเทคโนโลยีจะพัฒนาก้าวหน้าไปเพียงใด ครูก็ยังคงมีความสำคัญอยู่เสมอ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่า จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้เกิดแนวคิดยกระดับครูสู่วิชาชีพควบคุม เพราะครูมีลักษณะเป็นวิชาชีพ เช่นเดียวกับ แพทย์ วิศวกร ฯลฯ เพื่อให้ครูเป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐาน มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจ จึงมีการพิจารณาพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546: 1) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และจัดตั้งหน่วยงาน กำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น วิชาชีพครู

จึงจำเป็นต้องได้รับใบอนุญาต ซึ่งถือเป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเพียงพอ และสามารถปฏิบัติการสอนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งยังออกข้อบังคับของคุรุสภา เพื่อควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งข้อกำหนดเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ให้ครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งเชื่อได้ว่าครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนจะต้องประสบผลสำเร็จและเป็นอนาคตของชาติต่อไป

ในสถานศึกษา นอกจากจะมีครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ยังมีผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีตำแหน่ง และอำนาจตามกฎหมาย มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับ คน เงิน วัสดุ และวิธีการต่าง ๆ ทั้งยังมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา รวมถึงการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ สอดคล้องกับธีรยุทธ พิงเทียร (2552: 194) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับครู และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นวิชาชีพควบคุม และต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของคุรุสภา จากบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการนำแนวคิดสมรรถนะมาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแนวคิดสมรรถนะในแวดวงข้าราชการ เกิดจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548: คำนำ) ซึ่งมีมติเห็นชอบกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อประชาชน ซึ่งยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตรงต่อความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ จึงทำให้สำนักงานข้าราชการพลเรือนทำการศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในภาคการศึกษา หน่วยงานที่ศึกษาและกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้นำสมรรถนะมาเป็นหลักเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะมีความสำคัญ และจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กันตามตำแหน่ง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2557: 50) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางแห่งพฤติกรรม เป็นจุดแห่งการริเริ่มเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรยอมรับในความแตกต่างของบุคคล และสนับสนุนช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาและความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ผลักดันครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัยของพินิจ แสนวัง (2555: 113) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์คล้ายตามกัน แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
2. **ตัวแปรตาม** คือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา ขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมีการตั้งเป้าหมาย วางแผน และกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งอาจใช้ผลสัมฤทธิ์เดิม หรือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง มากำหนดเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดการดำเนินงาน มีการประเมินการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบ หรือความต้องการของตนเอง โดยอาจพัฒนาจากข้อบกพร่อง หรือพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งเกิดจากการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุก ๆ ด้าน

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งบุคคลจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่กัน โดยมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นการรวมตัวเพื่อดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมา เพื่อร่วมมือกันให้การดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยกระบวนการคิดที่เป็นระบบ โดยรวบรวมข้อมูล เพื่อแยกแยะประเด็นและส่วนประกอบต่าง ๆ หาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยง จัดหมวดหมู่ และประมวลผล เพื่อหาความจริง สร้างความเข้าใจที่ชัดเจน จนนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถใช้ในการพัฒนาความรู้ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน

1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และความเหมาะสม เพื่อเติมเต็มให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้ง ต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย

2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิก คุณธรรม และเจตคติ ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้มี ความรู้ ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน และการดำรงอยู่ในวิชาชีพ

2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือก กิจกรรมและวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการ จัดการเรียนการสอน

2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ หมายถึง การจัดกระบวนการและ เทคนิคจัดการเรียนการสอนตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ความต้องการ และ ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพ เกิดผลการเรียนที่ดีขึ้น

2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนา แผนการสอน โดยอาจเลือกใช้ หรือปรับปรุงแผนการสอนเดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การคิดค้น เลือกใช้ และปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผล การที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด ที่ถูกต้อง มีการคิดที่เป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการคิดในการเรียน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิตประจำวัน

2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผล การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีลำดับขั้นตอน ครอบคลุมในด้านปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมถึงขั้นตอนการใช้นวัตกรรม ผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนทั้งด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจา จริยธรรม ที่ดีที่เหมาะสมกับครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปเป็นแบบอย่างให้กับตนเองได้

2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา โดยรับฟังความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นตามสมควร ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล ให้เกียรติแก่ผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่อยู่ในชุมชน โดยรับฟังความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นตามสมควร ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล ให้เกียรติแก่ผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาสังคม

2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การนำปัญหามาจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ และสามารถนำกระบวนการแก้ปัญหาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,618 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Lindeman, Merenda and Gold (1980: 63 อ้างถึงใน นางลักษณ วัชรชัย, 2542: 54) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน กระจายตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ใหญ่พิเศษ	189	39
ใหญ่	104	22
กลาง	354	75
เล็ก	971	204
รวม	1,618	340

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.67 ได้กระทั่งคำถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6 ข้อ การพัฒนาตนเอง 5 ข้อ การทำงานเป็นทีม 6 ข้อ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5 ข้อ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5 ข้อ และกระทั่งคำถามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 59 ข้อ ประกอบด้วย ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 5 ข้อ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 5 ข้อ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 5 ข้อ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5 ข้อ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 5 ข้อ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 5 ข้อ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 5 ข้อ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 4 ข้อ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 5 ข้อ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 5 ข้อ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 5 ข้อ และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 5 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.988 และค่าความเที่ยงของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เท่ากับ 0.980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 340 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

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

สำหรับการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) และการวิเคราะห์สังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 323)

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	0.54	มาก	4
2.	การพัฒนาตนเอง	4.40	0.53	มาก	1
3.	การทำงานเป็นทีม	4.40	0.56	มาก	2
4.	การวิเคราะห์สังเคราะห์	4.30	0.60	มาก	5
5.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.38	0.58	มาก	3
รวม		4.37	0.50	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.49) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59) จัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.56) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนและการวัดผล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) และ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 323)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.25	0.49	มาก	5
2.	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ ผู้เรียน	4.43	0.49	มาก	3
3.	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	4.25	0.55	มาก	6
4.	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	4.09	0.59	มาก	11
5.	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.19	0.56	มาก	10
6.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.22	0.59	มาก	9
7.	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.09	0.59	มาก	12
8.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.48	0.55	มาก	1
9.	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.42	0.57	มาก	4
10.	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.54	มาก	2
11.	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.25	0.55	มาก	7
12.	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.23	0.59	มาก	8
รวม		4.28	0.45	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4) การทำงานเป็นทีม (X_3) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและ

สามารถอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.50 ซึ่งแสดงว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.69 + 0.21 (X_4) + 0.21 (X_3) + 0.17 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.28 (Z_4) + 0.26 (Z_3) + 0.22 (Z_5)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n = 323)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	33.25	11.08	107.16*	.00
Residual	319	32.99	0.10		
Total	322	66.25			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.69		0.15	11.43*	.00
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_4)	0.21	0.28	0.06	3.69*	.00
การทำงานเป็นทีม (X_3)	0.21	0.26	0.06	3.73*	.00
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5)	0.17	0.22	0.06	3.07*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = 0.71$ $R^2 = 0.50$ $SEE. = 0.32$

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้มีคุณสมบัติสำหรับการเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ยังต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบหมายให้สถาบันสังคมศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาทำการวิจัยเพื่อระบุสมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้สำหรับการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ออกกฎเกณฑ์การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ จากการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551: 74-77) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุญาดา ศิริบุรพงศา (2553: 86-87) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ ดวงช่อ (2554: 78-81) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สรุปได้ว่า

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและจูงใจ รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ แสนวัง (2555: 113-114) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจการบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนและการวัดผล และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดยกระดับครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงทำให้เกิดข้อบ่งคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ด้าน ครูจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพที่ครูสภากำหนดไว้ และไม่สามารถปฏิบัติโดยขัดต่อมาตรฐานวิชาชีพได้ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีมาตรฐานตามที่ครูสภากำหนด จึงทำให้มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑกานต์ สุนันท์ (2551: 80) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่น

ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา ปาวงศ์สร้อย (2552 :77-80) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาพร อุณศิริ (2554: 111) ได้ศึกษาคุณภาพะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตามลำดับ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม

และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นสมรรถนะเชิงปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับวิจัยของนิพิฐฐ์ มาลา (2551: 111) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งตระหนักรู้และเข้าใจในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี จึงจะสามารถ บริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ แสนวง (2555: 113-114) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะ ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ที่คล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์สังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์สังเคราะห์ เนื่องจากทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์สังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นสมรรถนะที่มีอิทธิพลมากและส่งผล ต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงควรพัฒนาการวิเคราะห์สังเคราะห์ให้มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีระดับที่สูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู รายงานผล การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน เพราะรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ สุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านอื่น จึงควรพัฒนาให้มีระดับ ที่สูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.11 และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 จึงเป็นผู้มีอายุและประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน และเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเกษียณราชการ จึงควรทำการวิจัยกับกลุ่มคนที่มีประสบการณ์การทำงานและอายุที่น้อยกว่า ซึ่งอาจได้ผลการวิจัยที่แตกต่างไปจากการวิจัยในครั้งนี้

2.2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่ใช้เป็นตัวแปรการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์ตัวแปร จึงขาดสมรรถนะการบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรทำการวิจัยโดยใช้สมรรถนะทุกด้าน เพื่อหาว่าสมรรถนะด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อทำการพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้นต่อไปในอนาคต

สรุป

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนและการวัดผล และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามลำดับ และสมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และ สังเคราะห์ 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สามารถ ทำนายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 50

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์หาญ สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร. (2552). **คู่มือการพัฒนาวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพิฐฐ์ มาลา. (2551). **สมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่ม 120) ตอนที่ 52 ก (11 มิถุนายน)
- พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่ม 120) ตอนที่ 52 ก (11 มิถุนายน)
- พิชชาพร อุ่นศิริ. (2554). **วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พินิจ แสนวัง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรพิศ อินทะสุระ. (2553). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2557). **จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑกานต์ สุนันท์. (2551). **การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ดา ปาวงศ์สร้อย. (2552). **การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุญาดา ศิริบุรพงศา. (2553). **สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมภพ ดวงข่อม. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
SCHOOL CULTURE AFFECTING OPERATION OF BUDDHIST-ORIENTED
SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 8

จินดาพร เจริญธรรม/ JINDAPORN JAROENTHUM¹
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ และ 3) วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 338 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ
2. ระดับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ กิจกรรมพื้นฐานชีวิต การบริหารจัดการ กายภาพ การเรียนการสอน และบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. วัฒนธรรมโรงเรียนประกอบด้วย ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธโดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 43.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนวิถีพุทธ มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school culture; 2) identify the level of operation of Buddhist-oriented school; and 3) analyze school culture affecting operation of Buddhist-oriented schools. The research sample, derived by proportional stratified random sampling distributed by province, was 338 administrators and teachers of schools under Secondary Educational Service Area Office 8. 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, school culture was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: integrity, school purposes, sense of community, diversity, caring, recognition, quality, trust, empowerment and decision making.

2. Overall and in specific aspects, operation of Buddhist-oriented schools was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: life skill activity, school administration, school settings, learning and teaching, and school climate and interaction.

3. School culture in the aspects of diversity, empowerment, and integrity together predicted operation of Buddhist-oriented schools at the percentage of 43.20 with statistical significance at .01.

Keywords: school culture, Buddhist-oriented school, secondary education

บทนำ

สังคมไทยเป็นสังคมชาวพุทธมาแต่อดีต ความเป็นชาวพุทธได้สอดแทรกในวิถีชีวิตและกลายเป็นวัฒนธรรม เอกลักษณ์ไทย แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและการถ่ายเททางวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่เข้ามา ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชาวพุทธเดิมบ้าง การที่มีโครงการโรงเรียนวิถีพุทธจะเป็นการส่งเสริมอีกทางหนึ่ง ซึ่งสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่ดีงามที่สอดคล้องกับความเป็นชาวพุทธในการพัฒนาและฟื้นฟูด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เยาวชน ให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย ใจ สติปัญญา โดยมีครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรให้เป็นไปในแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และมีบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนคอยสนับสนุน นอกจากนี้โรงเรียนแต่ละแห่งยังมีวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแบบแผน แนวทางการดำเนินงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องเห็นความสำคัญและทำความเข้าใจ ร่วมกันสร้างสรรค์วัฒนธรรมโรงเรียนในแนวทางที่ดี สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์จะส่งผลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เด็ก และเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 1) ดังนั้น โรงเรียนวิถีพุทธจึงเป็นโรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ จุดเน้นโรงเรียนวิถีพุทธคือการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยบูรณาการ ผู้เรียนผ่านการพัฒนา การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น คือ มีปัญญาเข้าใจในคุณค่าแท้ ประยุกต์ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตาเป็นฐานการดำเนินชีวิตโดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 3)

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่สะท้อนออกมาให้เห็นทั้งจากข่าวสารที่เผยแพร่จากสื่อแหล่งต่าง ๆ และจากสภาพที่เป็นจริงในชุมชนใกล้ตัวจะเห็นได้ว่า ปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติได้เพิ่มมากขึ้นและนับวันจะรุนแรงขึ้น อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ถึงแม้ว่าสภาพเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ จะก้าวไกล แต่สำหรับด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรมด้านจริยธรรมนั้น กลับสวนทางกัน เช่น การใช้ความรุนแรง การทะเลาะวิวาท อาชญากรรม ปัญหาผู้สาวก่อนวัยอันควร อีกทั้งเข้าสู่ค่านิยม ทศนคติที่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากกว่าคุณธรรม

ความดี โดยอาจมีสาเหตุมาจากสิ่งยั่วยุ การลอกเลียนแบบอย่างที่ไม่เหมาะสม การที่ตัวบุคคลไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อาจมีสาเหตุมาจากการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ยังคงมีแฝงในสังคมปัจจุบันมากมาย จากการประเมินสถานการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 พบว่า มีความเสี่ยงของค่านิยมดิงามเสื่อมถอยและประเพณีถูกบิดเบือน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดิงามลดลง มุ่งหารายได้เพื่อการตอบสนองความต้องการการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลความมีน้ำใจไม่ตรึงลดลง แก่งแย่งเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 5)

ดังจะเห็นได้ว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธที่จะประสบความสำเร็จนั้น ย่อมจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ แบบแผน กฎกติกาต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนอยู่ในกรอบที่เรียกว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ที่จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถส่งเสริมดำเนินกิจกรรมแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธได้อย่างเหมาะสม จากหลักการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปลายปี 2545 และมีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน อีกทั้ง ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งจะมีความเกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ Patterson, Purkey and Parker (1986: 50-51) เพื่อให้ได้แนวทางไปใช้หรือพัฒนาโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

2. ตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 1) กายภาพ 2) กิจกรรมพื้นฐานชีวิต 3) การเรียนการสอน 4) บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และ 5) กิจกรรมประจำวันพระ

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

คำจำกัดความของตัวแปร

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบความประพฤติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน เป็นลักษณะร่วมกันของบุคลากรจะมีลักษณะเด่นหรือเอกลักษณ์แตกต่างกันออกไปแต่ละโรงเรียนหรือสถานศึกษา วัฒนธรรมเกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นโดยสมาชิกมีการปฏิบัติถ่ายทอดสืบต่อกันมาโดยมีเป้าหมายเพื่อการไปสู่ความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย

1.1 ความมุ่งประสงค์ หมายถึง โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้ครูได้ทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญ นำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ โดยการจัดทำแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ

1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง โรงเรียนได้มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานไปพร้อมกับ การมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การกระจายอำนาจให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้น จะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง การมอบอำนาจให้ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง โรงเรียนได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุดและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันเสนอแนวทางประกอบการตัดสินใจ

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันที่จะช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด การให้ความเชื่อมั่นในครูที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสมาชิกมีการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกต่อกัน ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน

1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเป็นไปตามมาตรฐานหรือความมุ่งประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.7 การยอมรับ หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญและให้การยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน การยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จ รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญ ดูแล ช่วยเหลือแก่ครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับครูภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูด้วยกันเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง โรงเรียนเห็นคุณค่า เชื้อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการยกย่องชมเชย ให้การตอบแทน โดยความโปร่งใสและเป็นธรรม ย่อมจะทำให้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียน สรรหาครูที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และทุกคนจะใช้ความสามารถ ความรู้ทักษะที่แตกต่างกันนี้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติตามแนวทาง ค่านิยมเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายร่วมกัน

2. การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ในการจัดสภาพทุกด้านของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผู้เรียนอย่างบูรณาการให้ผู้เรียนพัฒนาชีวิตให้สามารถกิน อยู่ ดู ฟัง และมีวัฒนธรรมแสวงหาปัญญาโดยยึดเกณฑ์การจัดสภาพในสถานศึกษาที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 กายภาพ หมายถึง โรงเรียนจัดบรรยากาศทั่วไปที่ส่งเสริมการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศีล สมาธิและปัญญา และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการปลอดสารเสพติด

2.2 กิจกรรมพื้นฐานชีวิต หมายถึง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมวิถีชีวิตที่บูรณาการกับศีล สมาธิ ปัญญา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการมีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับวิถีพุทธ

2.3 การเรียนการสอน หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักพุทธธรรม จัดกิจกรรมที่บูรณาการได้ทุกกลุ่มสาระและจัดทำโครงการคุณธรรมที่ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาจิต ความคิดตามหลักพุทธธรรม

2.4 บรรยาการและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยาการ การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาไตรสิกขา ส่งเสริมการมีวัฒนธรรมแสงปัญญา ส่งเสริมบรรยาการที่สร้างความมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

2.5 การบริหารจัดการ หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธ มีการวิเคราะห์จุดเน้นโรงเรียนวิถีพุทธตามความเหมาะสมของบริบทโรงเรียน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในปีการศึกษา 2558 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน ครู จำนวน 1,181 คน และจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วยผู้บริหาร 66 คน ครู 1,287 คน รวมทั้งหมด 2,601 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 2,601 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2555: 179) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน โดยใช้วิธีกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามจังหวัด ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
กาญจนบุรี	67	1,181	9	153
ราชบุรี	66	1,287	9	167
รวม	133	2,468	18	320
รวมทั้งหมด	2,601		338	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โดยวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Index of Item Objective Congruence) เลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2555: 156) ได้ค่าความเที่ยงของวัฒนธรรมโรงเรียน เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเท่ากับ 0.96 ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ระดับ
วัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 8 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยผู้วิจัย
นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน/การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน/การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน/การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน/การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน/การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8

วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน โดยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) รองลงมา
ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) และการตัดสินใจอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$,
S.D. = 0.57) ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n = 338)

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความมุ่งมั่นประสงค์	4.41	0.49	มาก	2
2.	การมอบอำนาจ	4.25	0.55	มาก	9
3.	การตัดสินใจ	4.18	0.57	มาก	10
4.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.37	0.52	มาก	3
5.	ความไว้วางใจ	4.28	0.54	มาก	8
6.	ความมีคุณภาพ	4.30	0.53	มาก	7
7.	การยอมรับ	4.31	0.53	มาก	6
8.	ความเอื้ออาทร	4.31	0.70	มาก	5
9.	ความซื่อสัตย์สุจริต	4.45	0.56	มาก	1
10.	ความหลากหลายของบุคลากร	4.36	0.53	มาก	4
รวม		4.32	0.43	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

การดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกิจกรรมพื้นฐานชีวิตอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ การบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.47) และบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) ดังที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n = 338)

ข้อ	การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	กายภาพ	4.25	0.52	มาก	3
2.	กิจกรรมพื้นฐานชีวิต	4.46	0.46	มาก	1
3.	การเรียนรู้การสอน	4.25	0.54	มาก	4
4.	บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์	4.14	0.67	มาก	5
5.	การบริหารจัดการ	4.27	0.47	มาก	2
รวม		4.22	0.58	มาก	

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียน
วิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**

วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) การมอบอำนาจ (X_2) และความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.432 ซึ่งแสดงว่าความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจและความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ และสามารถทำนายการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธได้ร้อยละ 43.20 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.41 + 0.30 (X_{10}) + 0.18 (X_2) + 0.18 (X_9)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.34 (Z_{10}) + 0.20 (Z_2) + 0.21 (Z_9)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n = 338)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	32.78	10.93	84.80**	.00
Residual	334	43.04	0.13		
Total	337	75.82			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.41		0.18	7.75**	.00
ความหลากหลายของบุคลากร (X ₁₀)	0.30	0.34	0.06	5.45**	.00
การมอบอำนาจ (X ₂)	0.18	0.20	0.05	3.79**	.00
ความซื่อสัตย์สุจริต (X ₉)	0.18	0.21	0.05	3.42**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.658 R² = 0.432 SEE. = 0.359

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมุ่งประสงค์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันสร้าง โดยความเห็นชอบและปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของตนเองภายในโรงเรียน โดยคำนึงการปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบจากการตระหนักและความเข้าใจที่ตรงกัน หล่อหลอม ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม จนกลายเป็นวัฒนธรรมและการที่บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรยึดมั่นคุณธรรม แสดงออกถึงจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เกิดการยกย่อง ชมเชย เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการที่บุคลากรมีคุณธรรมพื้นฐานซึ่งเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น ก็จะเป็นพื้นฐานสู่การปฏิบัติตนต่อองค์ประกอบอื่น ๆ

ของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ดีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดาว บุญทอง (2553: 127) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากรและด้านการตัดสินใจมีค่าต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณนา หงสกล (2556: 122) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากรและความมีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคลากรนั้นร่วมกันสร้างวัฒนธรรม เห็นความสำคัญ เข้าใจในกฎเกณฑ์และร่วมกันปฏิบัติตามแบบแผนของวัฒนธรรมโรงเรียนของตน

2. การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กิจกรรมพื้นฐานชีวิต การบริหารจัดการ กายภาพ การเรียนการสอน และบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 1) ให้ความสำคัญในการนำโครงการโรงเรียนวิถีพุทธสู่สถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนวิถีพุทธเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนตามศักยภาพ เป็นคนดี โดยนำหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานชีวิตมาประยุกต์ตามการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล โกมลสิงห์ (2550: 66) ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลิต ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลกระทบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ จัปจิตต์ (2551: 16) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาธิ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิตด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้โรงเรียนวิถีพุทธเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีตามวิถีชาวพุทธ การที่จะดำเนินงานโรงเรียน

วิถีพุทธให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนจะต้องมีความรู้ และสามารถนำแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติกิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางวิถีพุทธเพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและวิถีชาวพุทธทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย พบว่า ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนุบำรุงการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธได้ร้อยละ 68.80 ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน มาตรฐาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดังนั้นเมื่อโรงเรียนวิถีพุทธนำแนวทางการดำเนินงานมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียนนั้น ถือว่าวิถีพุทธได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียนแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร เทิดธรรมไพศาล และสุชาดา บวรกิตติวงศ์ (2552: 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านกายภาพของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความเพียงพอของสื่อ/วัสดุ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการสอนและจัดกิจกรรม ขวัญกำลังใจของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 4) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความร่วมมือสนับสนุนของชุมชน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมตามแนวทางวิถีพุทธเป็นประจำ จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาของบุคลากร จะทำให้เกิดบรรทัดฐานและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์ (2552: 141) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นชาวปัญญาส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามตามหลักไตรสิกขา มีศีลธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องนำนวัตกรรมการจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธมาเป็นจุดสำคัญของการนำคุณค่าของพุทธธรรมมาสู่สังคมไทย โดยผ่านการจัดสภาพและการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีความชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนในด้าน

การตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันตัดสินใจเสนอความคิดเป็นแนวทางในการประกอบ การตัดสินใจ ร่วมกันศึกษาข้อมูลอย่างรอบคอบ คำนึงถึงความเป็นไปได้ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและ เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมประกอบการตัดสินใจ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนวิถีพุทธด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธ ในด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์โดยจัดสรรแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้น่าสนใจ เช่น ป้ายนิเทศ เสียงตามสาย นิทรรศการ มีกระบวนการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประพฤติตามหลัก ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีการยกย่องความดีของบุคลากรในโรงเรียนและนักเรียน ส่งเสริม กิจกรรมประจำวันหรือวันสำคัญทางศาสนา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียน เกี่ยวกับความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจและความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากเป็นตัวแปร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อจะเป็นผลให้การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเป็นไป อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สรุป

วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เรียงตามลำดับอิทธิพล จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจและความซื่อสัตย์สุจริต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ และความซื่อสัตย์สุจริต สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้ร้อยละ 43.20

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ณฐดล โกมลสิงห์. (2550). **การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรทิพย์ จัปจิตต์. (2551, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). **การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์, 2 (1), 9-20.**
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 34 ก 19 สิงหาคม 2542.**
- พัชรพร เทิดธรรมไพศาล และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2552, มกราคม-เมษายน). **ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถีพุทธ: การวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพ. วารสารวิธี วิทยาการวิจัยภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 22 (1), 100-117.**
- วรรณธนา หงสกล. (2556, กันยายน-ธันวาคม). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 24 (3), 115-127.**
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2555). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน นายกรัฐมนตรี.
- Patterson, J. L., Purkey, S. C. and Parker, J. V. (1986). **Productive school systems for a nonrational world.** Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

**สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**
**SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCY AFFECTING INTERNAL
QUALITY ASSURANCE PROCEDURE OF SCHOOLS UNDER
NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1**

ปรียาภรณ์ ราชรักษ์/ PREEYAPHAT RATCHARAK¹
นภาพรณีย์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงาน

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายใน ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of the administrators' competency; 2) identify the implementation level of school internal quality assurance; and 3) analyze the administrators' competency affecting the implementation of school internal quality assurance. The research sample was 320 teachers of schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size. 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 administrators' competency was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: achievement motivation, service mind, team working, self-expertise development, analytical thinking and critical thinking, potential development, communication and influencing, and visioning.

2. Overall and in specific aspects, the school internal quality assurance was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: determination of schools' education standards, assessment of schools' internal quality assurance, preparation of schools' education plan with emphasis on school quality standards, implementation of plans to improve school quality standards, organization of management and information system, preparation of annual reports on internal quality assurance assessment, continual development of education quality, and monitor and examination of education quality.

3. The administrators' competency in the aspects of potential development, visioning, team working, analytical thinking and critical thinking, and communication and influencing together predicted the implementation of school internal quality assurance at the percentage of 75.40 with statistical significance at .01.

Keywords: administrator's competency, internal quality assurance, primary education

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ, 2545 อ้างถึงใน สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2554: 1) ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพของคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา โดยปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่คาดหวังให้การจัดการศึกษาต้องมีคุณภาพ และมีความจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการในด้านคุณภาพ อาทิ การตื่นตัวในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาในประเทศต่าง ๆ การสื่อสารที่ไร้พรมแดน การเพิ่มเสรีด้านการค้าและการบริการ ความคาดหวังของสังคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนข้อจำกัดในด้านงบประมาณของประเทศปัจจัยเหล่านี้ได้กระตุ้นให้ผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาระดับถึงเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา (ดวงใจ ช่วยตระกูล, 2554: 68) เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 โดยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2554: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้การศึกษาบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต สถาบันธัญญารักษ์ (2559: ออนไลน์) สรุปว่า สมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถของทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อที่ว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำระบบสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ และในขั้นตอนการพัฒนาระบบสมรรถนะนั้น องค์กรจะต้องตระหนักว่ากำลังวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เสมือนกับการวางแผนธุรกิจ ซึ่งจะต้องพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนแนวทางที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ แล้วพิจารณาว่าบุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้ให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่ง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ระบบสมรรถนะยังช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสมรรถนะจะเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุได้ดีและเร็วยิ่งขึ้นและการนำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะทำให้องค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกและสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในเรื่องของความรู้ ความก้าวหน้า หรือการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางและสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยเน้นที่ศักยภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่เราต้องการสร้าง และพัฒนาองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ เป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรม และวิสัยทัศน์ขององค์กร และการนำระบบสมรรถนะเข้ามาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น ยังคงมีผลทำให้กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นสอดคล้องและสนับสนุนต่อกกลยุทธ์ขององค์กรด้วย

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่นาเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบต่อภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติของผู้บริหาร สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง McClelland (1993 อ้างถึงใน ดนยพัทธ์ บุญญาธิ, 2556: 1) กล่าวว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะต้องมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายผู้บริหารประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนา

ตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องชี้วัดสำคัญว่าสามารถดำเนินงานในการสร้างคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงใด

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2557: 117-118) ได้รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ผลการดำเนินงาน จากภารกิจด้านการบริหารจัดการและสถานศึกษาในสังกัด ตามกลยุทธ์และ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายนครแห่งคุณภาพการศึกษา มีปัญหาอุปสรรค ประเด็นหลักสำคัญสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ 1) ด้านคุณภาพ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2556-2557 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยมีบางรายวิชาเพิ่ม ขึ้นเล็กน้อย ส่วนใหญ่ลดลง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ยกเว้นวิชาภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศแต่สูงกว่าระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้านการอ่านออกเขียนได้ พบว่า จากการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้ โดยใช้เครื่องมือประเมิน ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่ายังมีนักเรียนบางส่วนที่มีปัญหาด้านการอ่าน การเขียนไม่ผ่านเกณฑ์ 3) ด้านระบบ การประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่ส่งผลให้โรงเรียน ได้รับการรับรองมาตรฐาน ครบทุกโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2557: 117-118)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่ต้องได้รับพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทย โดยเริ่มจากสถานศึกษาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ จริยธรรม คุณธรรม จะต้องมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการ บริหารและจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตน ในการควบคุมดำเนินการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกัน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 หรือไม่ รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

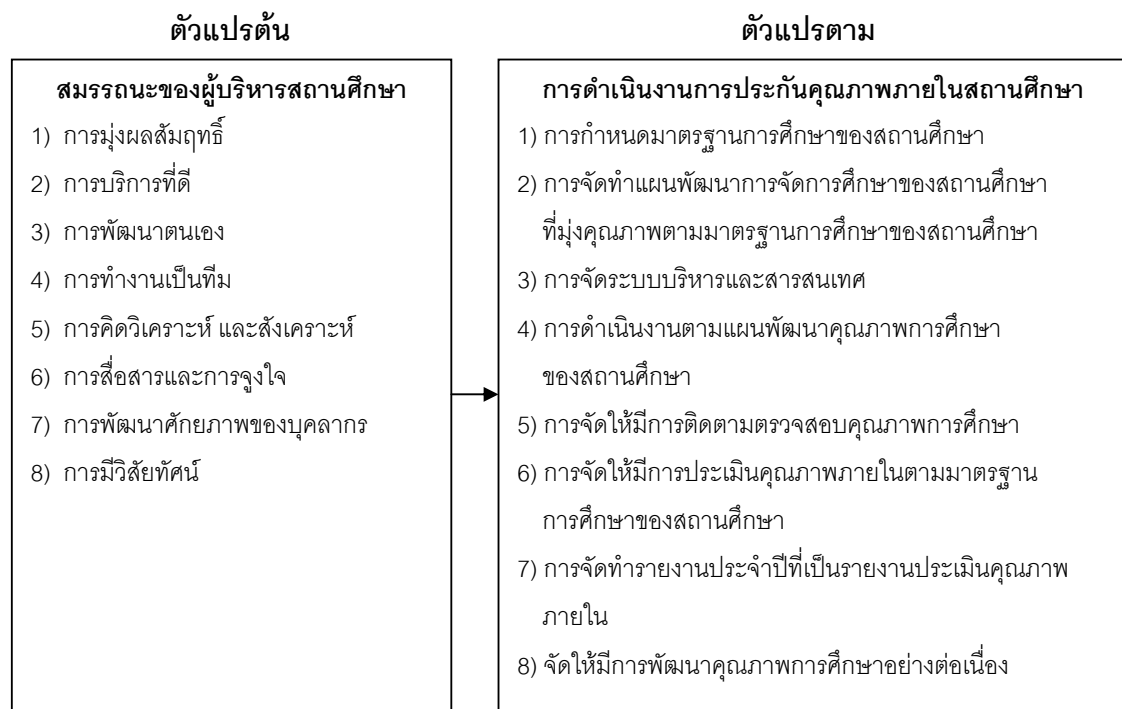
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้เป็นกรอบการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (core competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการเจรจา 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2554: 1) ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์

2. **ตัวแปรตาม** คือ การดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจ ตั้งใจ ความพยายามให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เพื่อให้ตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มาทำงานร่วมกันโดยมีพฤติกรรมที่สามารถร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้ โดยมีปฏิสัมพันธ์เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความสามารถในการทำความเข้าใจเพื่อกำหนดและแยกแยะ เพื่อให้ได้ถึงการกำหนดหลักการหรือกฎเกณฑ์ ทำการรวบรวมประเด็นสำคัญเพื่อดำเนินการพัฒนา แก้ไขอย่างเป็นระบบ

1.6 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกระบวนการการถ่ายทอดโดยบุคคล นำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ประสพการณ์ ของตนไปสื่อสารรับส่งข้อมูล เพื่อให้การรับรู้ เกิดความเข้าใจ สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาผู้ร่วมงานในองค์กร โดยให้คำปรึกษา การช่วยแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือที่พึงปรารถนาในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งดีกว่าเดิม โดยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทุกมิติอย่างเป็นภาพรวม โดยมีความรับผิดชอบ และพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องด้วย

ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อสร้างความมั่นคง ความเชื่อมั่นแก่สังคมและผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระบวนการการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำเครื่องมือในการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าใจในการบริหารและจัดการคุณภาพที่มีการแสดงเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการโดยการขับเคลื่อนที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน ด้วยความร่วมมือและความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษาตลอดจนการกำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

2.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนการเรียนรู้การสอน

2.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา และสรุปเป็นรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.6 การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการ การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

2.7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำระบบข้อมูลผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประเมินตนเองประจำปี

2.8 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานตามภารกิจหลัก โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและติดตามกระบวนการดำเนินการอย่างใกล้ชิด และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคคลากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

1. ประชากร

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัดนครปฐม และแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา 4 ขนาด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ครู 1,618 คน (ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2558 ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 กลุ่มนโยบายและแผน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Lindeman, Merenda & Gold (1980: 63 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 54) ซึ่งระบุว่าถ้าการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร ควรกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557: 124) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 313 คน และเปรียบเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Yamane (1960: 1088-1089 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2557: 175) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน เมื่อเปรียบเทียบทำให้พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ตามวิธีของ Lindeman, Merenda & Gold มีปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า และไม่ขัดต่อการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปทั้ง 2 วิธี ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2558 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามขนาดโรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น ครู จำนวน 320 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	971	192
โรงเรียนขนาดกลาง	354	70
โรงเรียนขนาดใหญ่	104	21
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	189	37
รวม	1,618	320

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระพวงคำถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ข้อ การบริการที่ดี 5 ข้อ การพัฒนาตนเอง 5 ข้อ การทำงานเป็นทีม 6 ข้อ การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 6 ข้อ การสื่อสารและการจูงใจ 5 ข้อ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 8 ข้อ การมีวิสัยทัศน์ 5 ข้อ และกระพวงคำถามการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5 ข้อ จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7 ข้อ จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 5 ข้อ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6 ข้อ การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6 ข้อ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5 ข้อ จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 4 ข้อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างต่อเนื่อง 5 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.989 และค่าความเที่ยงการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เท่ากับ 0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 320 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แสดงว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.49) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) และการมีวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

(n = 320)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.32	0.53	มาก	1
2.	การบริการที่ดี	4.25	0.49	มาก	2
3.	การพัฒนาตนเอง	4.24	0.59	มาก	4
4.	การทำงานเป็นทีม	4.25	0.54	มาก	3
5.	การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.24	0.61	มาก	5
6.	การสื่อสารและการจูงใจ	4.14	0.64	มาก	7
7.	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.21	0.56	มาก	6
8.	การมีวิสัยทัศน์	4.10	0.64	มาก	8
รวม		4.22	0.49	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 320)

ข้อ	การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.33	0.50	มาก	1
2.	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.24	0.59	มาก	3
3.	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.20	0.62	มาก	5
4.	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.61	มาก	4
5.	การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.15	0.68	มาก	8
6.	การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.25	0.63	มาก	2
7.	การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.16	0.68	มาก	6
8.	การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.70	มาก	7
รวม		4.21	0.58	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X_7) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) การทำงานเป็นทีม (X_4) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X_5) และการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) เป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.754 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 75.40 ทั้งนี้ ด้านการสื่อสารและการจูงใจส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาแบบผกผัน โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.36 + 0.31 (X_7) + 0.29 (X_8) + 0.26 (X_4) + 0.22 (X_5) - 0.18 (X_6)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.31 (Z_7) + 0.32 (Z_8) + 0.24 (Z_4) + 0.24 (Z_5) - 0.20 (Z_6)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 320)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	79.41	15.82	189.013**	.00
Residual	308	25.88	0.84		
Total	313	105.29			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.36		0.13	2.72**	.00
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X ₇)	0.31	0.31	0.06	4.66**	.00
การมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	0.29	0.32	0.05	5.43**	.00
การทำงานเป็นทีม (X ₄)	0.26	0.24	0.05	4.42**	.00
การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X ₅)	0.22	0.24	0.05	4.45**	.00
การสื่อสารและการจูงใจ (X ₆)	-0.18	-0.20	0.05	-3.35**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.868 R² = 0.754 SEE. = 0.289

อภิปรายผล

จากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและ การจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน

และมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในแผนกิจกรรมการดำเนินการได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 32-39) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดแบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะตามสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ เพื่อกำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน และ สนับสนุนให้ข้าราชการที่เหมาะสมแก่หน้าที่ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ดังที่ นิภา ใจทัน และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2554: 133-154) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมจะช่วยจัดระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพรวมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่โดดเด่นขึ้นมาจากมีค่าว่า สมรรถนะคือ การนำเอาสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรขององค์กรหรือการดำเนินการใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประเมินคุณภาพภายนอก และสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงคือ กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 โดยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 7) กระบวนการที่สถานศึกษา

จะต้องมีการพัฒนาทุกมิติอย่างเป็นภาพรวม โดยมีความรับผิดชอบ และพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตลอดจนสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องด้วยระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อสร้างความมั่นคง ความเชื่อมั่นแก่สังคมและผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของดวงใจ ช่วยตระกูล (2554: 69) การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และยิ่งช่วยแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาโดยสร้างความมั่นใจ (assure) ได้ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภารัตน์ ป๋อสีลา (2550: 100-104) ได้ศึกษาวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ระดับมาก 3 ด้าน คือ การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการมดุงระบบประกันคุณภาพ ส่วนการจัดระบบบริหารสารสนเทศการดำเนินการตามแผนพัฒนา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาและการรายงานคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องตระหนักและทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ดังนั้น ถ้าสถานศึกษามุ่งที่จะพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ก็จะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุกด้าน

3. สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.40 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของราชกุมารี คูเบย์ (2554: 104-110) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเรียงลำดับตามอิทธิพล ได้ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารคนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ดำเนินการให้ทุกอย่างบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนิภา ใจทัน และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2554: 133-154) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนามูลนิธิ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่เดินทางขององค์กร รายละเอียดทุกอย่างในวิสัยทัศน์จะช่วยให้องค์กรเดินไปสู่จุดปลายทางได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา ความสำคัญของวิสัยทัศน์จึงขึ้นอยู่กับความถูกต้อง ความมีมาตรฐานและรายละเอียดต่าง ๆ ของวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคะเนและใช้ประโยชน์ของการคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมแก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิสัยทัศน์เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการทำงานถ้ามีวิสัยทัศน์กว้างไกลก็จะสามารถกำหนดเป้าหมายได้กว้างขวาง และไกลกว่าองค์กรอื่น ทำให้ได้รับโอกาสในการทำงานได้ดีกว่า ก้าวหน้ากว่าสามารถกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการทำงาน รวมทั้งโครงการชัดเจนถูกต้องและเป็นจริง ทำให้ก้าวล้ำหน้าคู่แข่ง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องได้รับการฝึกให้เป็นนักจินตนาการ สามารถนำมาปฏิบัติที่เป็นจริงได้จึงต้องเป็นผู้สะสมประสบการณ์ด้วยตนเองจากการศึกษา ค้นคว้า การดูงานนำมาประมวลเป็นความรู้เปรียบเทียบเหตุการณ์ขององค์กรจากอดีต ปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงไปสู่อนาคต สอดคล้องกับพรพิศ อินทะสุระ (2551: 74) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับนิภา ใจทัน และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2554: 133-154) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนำแนวคิดวิธีการใหม่ซึ่งเป็นที่ยอมรับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากการร่วมมือกันของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะถ้าบุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพ

ที่ดีต่อกัน ทำให้มีทีมงานที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ และหน่วยงานจะพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสอดคล้องแนวคิดของ Goleman & Frederick (2012: 315) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ต่างสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมบ่งบอกถึงค่านิยมที่ส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และได้ตอบอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงความเชื่อในตัวผู้อื่น การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดจนการตระหนักถึงผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับเพอร์รี่ สดรัก (2553: 76-79) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.33 รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

3.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์เป็นการวางแผนพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการแรกหรือจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการ และวางแผนกลายเป็นงานที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับทุกองค์กร เพราะการวางแผนช่วยให้องค์กรมีทิศทาง และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสนใจ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สอดคล้องกับไพรินทร์ สุขโข (2554: 117-124) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับนิภา ใจทัน และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2554: 133-154) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจในระเบียบ วิธีการ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษา

3.5 จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและการจูงใจส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แบบผกผัน ทั้งนี้เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ทั้งในชีวิตประจำวัน ในการทำงานและในสังคมทั่วไป โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หรือกลุ่มบุคคล หากการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ มีความกระจ่าง เข้าใจชัดเจนตรงกันทั้งผู้ส่งและผู้รับสาร และมีความเกรงใจให้เกียรติกันและกัน มีเครือข่าย การติดต่อสื่อสารที่ดี คนภายในกลุ่มไม่ใช้อารมณ์ ปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขคล่องตัวได้ และในการตรงกันข้าม ถ้าคนในกลุ่มใช้อารมณ์ ใช้คำพูดถากถาง เสียดยศ หรือผู้นำการอภิปรายเป็นผู้นำแบบเผด็จการ จนสมาชิกภายในกลุ่มขาดอิสระในการแสดงออกงานหรือความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ

ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความเบื่อหน่ายก็จะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ ญัฐสุตา วิจิตรจามรี (2553: 35) ได้กล่าวว่า ถ้ากิจกรรมการสื่อสารไม่ก่อให้เกิดผลใด ๆ หรือก่อให้เกิดผลที่ผิดเพี้ยนไปจากวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ย่อมถือได้ว่าเป็นที่ล้มเหลวของการสื่อสาร ผู้บริหารควรตระหนักถึงอุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารทำหน้าที่ล้มเหลว สอดคล้องกับदनยพัชร บุญญานธิ (2556: 107) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการสื่อสารและการจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารยังนิเทศงานต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และไม่สามารถพูดชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับหรือคล้อยตามได้ ตลอดจนไม่สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารบางคนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน รวมทั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นออกไม่ดีตามที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา นำแนวคิดใหม่วิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควร นำหลักการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม มากำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด หน่วยงานในกำกับดูแลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้มีการติดตามตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา โดยมีการตรวจสอบ ทบทวนข้อบ่งชี้ทุกชั้นตอนเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมาย

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เพื่อดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (และการสื่อสารและการจูงใจมีอิทธิพลในเชิงลบ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.40

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐรุศูดา วิจิตรจามรี. (2553). **การสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- दनยพัทธ์ บุญญาธิ. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2554). **การบริหารและการจัดการสถานศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisle): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา ใจทัน และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 2 (2), 133-154.

- นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พเยาว์ สุธรรก. (2553). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพรินทร์ สุขโข. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชกุมารี คูเบย์. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรการปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันธัญญารักษ์. (2559). **หนังสือการจัดทำระบบสมรรถนะ**. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2559, จาก http://thanyarak.go.th/thai/index.php?option=com_content&task=view&id=528&Itemid=66.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2557). **รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: พร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **แบบประเมินและคู่มือการใช้แบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2554). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เล่มที่ 1**. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Goleman, D. (2012). **HBR's must-read: on managing people**. New York: Harvard Business.

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'
PERFORMANCE COMPETENCY UNDER SAMUT SAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พิมพชนก ตันทะเตมีย์/ PIMCHANOK TANTATEMEE¹

ดรุณี โกเมนเอก / DARUNEE KOMEN-EK²

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู และ 3) วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 280 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น
โดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ
จากมากไปน้อย ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาวะผู้นำ ความฉลาด
การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความอดทนสูง มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ
การตัดสินใจ

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ
จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ
การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความฉลาด คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 35.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school characteristic administrators; 2) identify the level of teachers' performance competency; and 3) analyze characteristic of school administrators affecting the teachers' performance competency. The research sample was 280 teachers in public schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. 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 characteristic school administrators were at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: moral and ethical administration; self-confidence; leadership; intelligence, adjustment ability; high tolerance; interpersonal relations and collaboration; and decision-making.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' performance competencies were at a high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: student development; classroom management; teacher leadership; curriculum and learning management; relationship and collaborative for learning and analysis, synthesis and classroom research.

3. The characteristic of school administrators in aspects of intelligence, moral and ethical administration, and leadership together predicted the teachers' performance competency at the percentage of 35.20 with statistical significance at .05.

Keywords: characteristic of school administrators, teacher's performance competency, primary educational

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมากมาเป็นเวลานานแล้ว โดยได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของสังคมและสภาพเศรษฐกิจ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับเวทีนานาชาติ ทั้งปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อน การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ใจกลางของปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่ว่าขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากรอันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (accountability) ของระบบการศึกษา ต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หนึ่งในปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลย หากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การไม่ให้ความสำคัญกับครูจึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคู มีการจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการประชุมปฏิบัติการและการอบรมในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศบ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ ซึ่งได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำ ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 2-3)

ปัญหาของครูเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง 2) ครูมีภาระงานมาก 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจในการสอนน้อย 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง 9) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 10) ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา 11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2552: 14-15) การพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของสถานศึกษาจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของครู ถ้าครูขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่จรรโลงดีต่อหน่วยงานของตนเองและขาดความรับผิดชอบ ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา แม้ว่าครูทุกคนของสถานศึกษาจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม หากเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงไปเป็นของธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เช่นกัน (พรทิพย์ บุญณสะ, 2555: 4-5) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาดังกล่าว การแสวงหาผู้บริหารที่มีความพร้อมทางด้านคุณลักษณะ คุณลักษณะ ศักยภาพความรู้ ความสามารถทางศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ในการบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะเอื้อต่อความสำเร็จ หรือกล่าวอีกอย่างว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553: 182) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะทางการบริหารย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายเนื่องจากคุณลักษณะทางการบริหารเป็นสิ่งที่จะทำให้กระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ได้กำหนดเป้าประสงค์ (goals) ที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะตามสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ” และเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภายใต้เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ, 2558: 41-42) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงมีส่วนในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามข้อกำหนดของสมรรถนะ

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เพื่อไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) ความฉลาด 3) การตัดสินใจ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ความอดทนสูง และ 8) คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร
2. **ตัวแปรตาม** คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

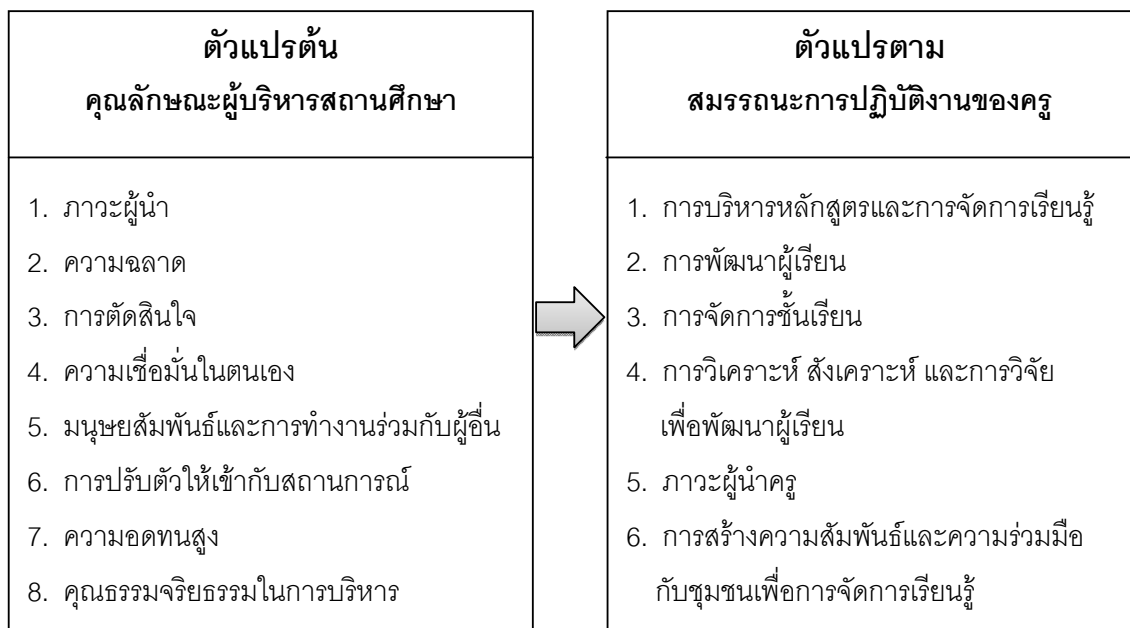
สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) ความฉลาด 3) การตัดสินใจ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ความอดทนสูง และ 8) คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเคราะห์จากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ Trewatha (1982: 388) Dubrin (2004: 33-47) Daft (2006: 334) Stogdill (1974 อ้างถึงใน Paul, Blarchard & Johnson, 2008: 77) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 7-8) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545: 112-114) สมถวิล ชูทรัพย์ (2550: 201) พิมพ์ฐิตา วัฒนวงศ์ปัญญา (2555: 276) และกานดา สุขทุม (2556: 30-31) โดยนำมาสังเคราะห์ได้ตัวแปรทั้งหมด 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ

2) ความฉลาด 3) การตัดสินใจ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ความอดทนสูง และ 8) คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร สำหรับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 8-15) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่แสดงออกถึงการมีลักษณะประจำตัวที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ ทำให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทมากกว่าบุคคลอื่นในสถานศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพล กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันที่มีต่อครูในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนครูในสถานศึกษามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ

1.2 ความฉลาด หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้และความสามารถ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านบริหารทั่วไป มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน และสามารถหาข้อสรุปจากข้อมูลได้อย่างถูกต้อง คิดได้ด้วยเหตุผล เข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ มีวิจารณญาณที่ดี สนใจและรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบด้าน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เหตุผล เพื่อพิจารณาวิเคราะห์และหาทางเลือก โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีหน้าที่ในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว สมเหตุสมผล

1.4 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีศรัทธาในตัวเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในความสามารถ บุคลิกลักษณะ ความรู้และจิตใจของตนเองกล้าแสดงออกในพฤติกรรมที่เหมาะสม สร้างสรรค์และมีความเชื่อว่าบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ดี

1.5 มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้และเข้าใจบุคคลอื่นเป็นกันเองกับทุกคนในสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดพลังจากความร่วมแรงร่วมใจกัน

1.6 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สนองตอบได้ฉับไวต่อเนื่องกับสถานการณ์และโอกาส สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้องสมดุลงานสัมฤทธิ์มีความยืดหยุ่น และดำเนินบทบาทในฐานะผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม

1.7 ความอดทนสูง หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ต่อเนื่อง ผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายปลายทางได้ มีสุขภาพสมบูรณ์ ด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะทนต่อความยากลำบาก มีความมั่นคงทางอารมณ์ อดทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ และอดทนต่อการรอคอยดูความสำเร็จของงาน

1.8 คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ตลอดจนมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในสถานศึกษา

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ สามารถผลักดันให้ครูสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องและเป็นระบบ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสามารถใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต การส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มุ่งมั่นสร้างความเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ตระหนักและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ดำเนินการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การจัดการชั้นเรียน หมายถึง ครูมีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนต่าง ๆ กำกับดูแลชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมพิจารณาหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและงานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นแบบอย่างทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีความสามารถในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูในสถานศึกษา และใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ครูที่เป็นข้าราชการในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,496 คน จากสถานศึกษา 104 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่เป็นข้าราชการในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน กระจายตามที่ตั้งของอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองสมุทรสาคร	781	160
กระทุ่มแบน	433	88
บ้านแพ้ว	282	58
รวม	1,496	306

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และอายุราชการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) ความฉลาด 3) การตัดสินใจ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 7) ความอดทนสูง และ 8) คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.67 ได้กระทงคำถาม คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 ข้อ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 5 ข้อ ความฉลาด 7 ข้อ การตัดสินใจ 7 ข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง 6 ข้อ มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 7 ข้อ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 8 ข้อ ความอดทนสูง 6 ข้อ และคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร 9 ข้อ และกระทงคำถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 13 ข้อ การพัฒนาผู้เรียน 10 ข้อ การจัดการชั้นเรียน 8 ข้อ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6 ข้อ ภาวะผู้นำครู 7 ข้อ และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล

ตริกานันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.92 และค่าความเที่ยงของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.50

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปฏิบัติมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด |

สำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) และการตัดสินใจอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 280)

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ภาวะผู้นำ	4.27	0.68	มาก	3
2.	ความฉลาด	4.23	0.72	มาก	4
3.	การตัดสินใจ	4.17	0.73	มาก	8
4.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.29	0.72	มาก	2
5.	มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.21	0.76	มาก	7
6.	การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์	4.22	0.70	มาก	5
7.	ความอดทนสูง	4.22	0.72	มาก	6
8.	คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร	4.38	0.71	มาก	1
รวม		4.24	0.71	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$,

S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 280)

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.14	0.65	มาก	4
2.	การพัฒนาผู้เรียน	4.37	0.60	มาก	1
3.	การจัดการชั้นเรียน	4.30	0.60	มาก	2
4.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.07	0.63	มาก	6
5.	ภาวะผู้นำครู	4.25	0.63	มาก	3
6.	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียน	4.12	0.71	มาก	5
รวม		4.20	0.63	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความฉลาด (X_2) คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร (X_8) และภาวะผู้นำ (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.352 ซึ่งแสดงว่า ความฉลาด คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 35.20 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.19 + 0.14 (X_2) + 0.18 (X_8) + 0.14 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.20 (Z_2) + 0.25 (Z_8) + 0.19 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 280)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	18.55	6.18	49.91*	.00
Residual	276	34.19	0.12		
Total	279	52.75			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE.b	t	Sig.
ค่าคงที่	2.19		0.16	13.21*	.00
ความฉลาด (X_2)	0.14	0.20	0.06	2.13*	.03
คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร (X_3)	0.18	0.25	0.04	3.70*	.00
ภาวะผู้นำ (X_1)	0.14	0.19	0.06	2.06*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.593 $R^2 = 0.352$ SEE. = 0.352

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาวะผู้นำ ความฉลาด การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความอดทนสูง มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการตัดสินใจตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง งานวิจัยหลายเรื่อง ได้ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ ห่วงเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น งานวิจัยของบุญธรรม ไวยมิตร (2553: 1-2) ได้ระบุความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

ต้องคอยกระตุ้นและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าหากไม่มีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งสอดคล้อง กับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545: 114) ตามโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ในปี พ.ศ. 2544 ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารที่ส่งเสริม การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของคณะครู นักเรียน ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณ นาเจริญ (2556: 67) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาตามความ ต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา 5 ด้าน ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจาก ด้านมากไปด้านน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจด้านความสามารถทางสติปัญญา และด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรสวรรค์ โฆษิตจินดา (2554: 67) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพใน โรงเรียนขนาดเล็กกับการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำที่มี คุณธรรมจริยธรรม และด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสามารพ พองศิริ (2558: 67) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณสมบัติ ทั่วไป ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความเป็นผู้นำ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษานั้นจะดำเนินการสำเร็จไปลุล่วงได้ด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของสถานศึกษานั้นได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มี คุณลักษณะทางการบริหารที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ซาญฉลาด และเป็นที่ยอมรับของคณะครู ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม สามารถส่งผลถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ตลอดจนทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับ

การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและยึดแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันครูมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองในเรื่องของการเรียนการสอนของผู้เรียน เนื่องจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: ในกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2555: 68-69) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ปานพรหม และพิชญภา ยืนยาว (2555: 138-156) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการนวัตกรรมการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ศรีสุข (2557: 52) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการพัฒนา ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ด้านการบริหารจัดการเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

ให้สูงขึ้น เพราะสมรรถนะครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการสร้างความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครู ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนสังคม

3. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ ความฉลาด คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 35.20 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะทางการบริหารที่ดี มีบทบาทในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักวิชาการได้พัฒนาตนเองตามกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556: 129) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครู ได้ร้อยละ 46.10

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อการแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างรอบด้านในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนเป็นที่ตั้ง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูรวบรวมข้อมูล และจำแนกสภาพปัญหาของผู้เรียนไว้อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ดำเนินการ ตามกระบวนการวิจัยตามแผนที่วางไว้และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริม สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียน โดยส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และ ความร่วมมือกับชุมชน ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ภูมิปัญญา และวิทยาการจากท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการให้ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความฉลาด มีความรู้และความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และด้านภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะด้าน การบริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการสื่อสาร เป็นต้น เพื่อพัฒนาสู่ความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สรุป

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน และคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความฉลาด คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และภาวะผู้นำ โดยสามารถทำนาย สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 35.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.
- กานดา สุขทุม. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ. ในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรทิพย์ บุญนระ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- พรสวรรค์ โฆษิตจินดา. (2554). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพกับการจัดการเรียนการสอน แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ฐิตา วัฒนวงศ์ปัญญา. (2555). **กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณนา นาเจริญ. (2556). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วัชรินทร์ ปานพรหม และพิชญาภา ยืนยาว. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). การจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 3 (2), 138-157.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). **การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สามารถ ฟองศิริ. (2558). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2558). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**. สมุทรสาคร: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **ผู้บริหารสถานศึกษาดัชนีแบบ 2544**. กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2553). **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- _____. (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. (2555). **สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดัชนีตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Daft, R. L. (2006). *The new era of management*. China: Thomson.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research findings, practice, and skills*. Houghton Mifflin, New York: Boston.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. (2008). *Management organizational behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Trewatha, R. L. (1982). *Management*. Plano, Texas: Business Publications.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ADMINISTRATORS' ACADEMIC LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

เพ็ญนภา พลับฉิม/ PENNAPA PLUBCHIM¹
พิชญญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการ และการนิเทศ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of administrators' academic leadership; 2) identify the level of school effectiveness; and 3) analyze administrators' academic leadership affecting school effectiveness. The research sample, derived by proportional stratified random sampling distributed by district, was 306 teachers of public schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. 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 administrators' academic leadership was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: academic climate promotion, planning, management, and supervision.

2. Overall and in specific aspects, the school effectiveness was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: teachers, learning process, administration process and administrators.

3. The administrators' academic leadership in the aspects of academic climate promotion, management, and planning together predicted the school effectiveness at the percentage of 82.60 with statistical significance at .01.

Keywords: educational administrator, academic leadership, school effectiveness, primary education

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีพอย่างมีคุณภาพตามการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป็นการพัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีกรอบแนวทางในการพัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการใหม่ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานด้านต่าง ๆ และเป็นผู้นำ

นโยบายมาสู่การปฏิบัติ เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนบริหารสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีสาระสำคัญในเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา และเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพ มาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐาน การพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของ การปฏิบัติงานของโรงเรียน เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกโรงเรียนเชื่อมั่น ศรัทธา รวมพลังให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ในการบริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ดังที่ สัมมา ธนินิธิ (2556: 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตาม ความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว ผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือ หลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับ ภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับประเทศไทยมีการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เน้นคุณภาพของการศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้หรือการจัดการกับความรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารนำกลุ่มให้

กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพออกสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิต (2556: 339) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และด้านกระบวนการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนหลายแห่งยังไม่สามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งโรงเรียนใดจะมีการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ย่อมขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิผลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลทั้งสิ้น 150 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 70 โรงเรียน ขนาดกลาง 76 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน จากผลการประเมินทางวิชาการประจำปีการศึกษา 2557 ด้วยข้อสอบมาตรฐาน O-NET (Ordinary National Education Test) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า คุณภาพนักเรียนเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละของสาระวิชาหลัก 5 สาระ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ดังนี้ สาระการเรียนรู้ภาษาไทยร้อยละ 44.07/ระดับประเทศ ร้อยละ 44.88 สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ร้อยละ 37.36/ระดับประเทศ ร้อยละ 38.06 สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 32.66/ระดับประเทศ ร้อยละ 36.02 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 41.83/ระดับประเทศ ร้อยละ 42.13 และสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ร้อยละ 49.98/ระดับประเทศ ร้อยละ 50.67 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2558: ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเดช พลเยี่ยม (2556: 106-109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย คือการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ และประเมินผล การศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารจัดการศึกษาก็จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นและมีความได้เปรียบในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยเหตุและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดการ 3) การนิเทศ และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านกระบวนการบริหาร 3) ด้านครู และ 4) ด้านกระบวนการเรียนการสอน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การนิเทศ และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงาน บูรณาการใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ใช้กลยุทธ์นำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการ ปรับปรุงส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ กำหนดภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย

1.1 การวางแผน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน นโยบาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การจัดการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนตัดสินใจการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมทรัพยากร การจัดการให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการควบคุมดูแล และกำกับเพื่อให้การบริหารบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.3 การนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

1.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความปลอดภัย

และเป็นระเบียบ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเสียสละ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะและมีกระบวนการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.2 ด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดสู่การปฏิบัติ พัฒนาจัดทำโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การจัดการความรู้และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ด้านครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นผู้มีความประพฤติที่พึงปรารถนาของสังคม มีความหนักแน่นในด้านวิชาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการสอน มีกอบรมและถ่ายทอดวัฒนธรรมความรู้ แก่ศิษย์ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ขยันหมั่นหาวิชาความรู้เพิ่มพูนสติปัญญาและมีอุดมการณ์ ยึดมั่นในทัศนคติที่ถูกต้องถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ

2.4 ด้านกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ครูที่เป็นข้าราชการในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,477 คน จากสถานศึกษา 150 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่เป็นข้าราชการในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557: 124) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน กระจายตามอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
บ้านโป่ง	467	97
โพธาราม	495	103
ดำเนินสะดวก	331	68
บางแพ	184	38
รวม	1,477	306

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย การวางแผน 7 ข้อ การจัดการ 5 ข้อ การนิเทศ 6 ข้อ และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 7 ข้อ และกระทงคำถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร 4 ข้อ ด้านกระบวนการบริหาร 7 ข้อ ด้านครู 7 ข้อ และด้านกระบวนการเรียนการสอน 9 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

ของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) และคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 156) ได้ค่าคุณภาพด้านความเที่ยงของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ย ตามแนวความคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

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

สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือการวางแผน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) การจัดการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) และการนิเทศ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 306)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การวางแผน	4.31	0.54	มาก	2
2.	การจัดการ	4.24	0.59	มาก	3
3.	การนิเทศ	4.22	0.59	มาก	4
4.	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.33	0.53	มาก	1
รวม		4.28	0.52	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) ด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) และด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n = 306)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านผู้บริหาร	4.26	0.58	มาก	4
2.	ด้านกระบวนการบริหาร	4.25	0.57	มาก	3
3.	ด้านครู	4.40	0.52	มาก	1
4.	ด้านกระบวนการเรียนการสอน	4.33	0.58	มาก	2
รวม		4.32	0.51	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_4) การจัดการ (X_2) และการวางแผน (X_1) เป็นตัวแปรที่รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.826 ซึ่งแสดงว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 82.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.46 + 0.44 (X_4) + 0.29 (X_2) + 0.17 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.45 (Z_4) + 0.33 (Z_2) + 0.18 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n = 306)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	66.37	22.12	479.48**	.00
Residual	302	13.93	0.05		
Total	305	80.30			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.46		0.11	4.40**	.00
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₄)	0.44	0.45	0.05	9.72**	.00
การจัดการ (X ₂)	0.29	0.33	0.04	6.67**	.00
การวางแผน (X ₁)	0.17	0.18	0.04	3.94**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.909 R² = 0.826 SEE. = 0.215

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการและการนิเทศ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุกคนมีความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งกล่าวไว้ในมาตรา 22 การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังแนวคิดของถัมภูณัฐชา พรหมขาม (2554: 29-30)

ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับแนวคิดของน้ำฝน รักษากลาง (2553: 16) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงาน โดยนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านการวิชาการ สามารถแนะนำส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของละอองดาว ปะโพธิง (2554: 81-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจต เจริญสุข (2554: 93-94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศวิชาการในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและภาระงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชยพัทธ์ สุกทน (2556: 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา ด้านการพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และด้านการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตร โดยสนับสนุนทรัพยากรการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและครูมีแนวทางในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา นำมาซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากรและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร 7) ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ดังแนวคิดของพัฒนา แสงตะวัน (2553: 48) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสามารถและผลสำเร็จของโรงเรียนในการปฏิบัติงานรวมทั้งดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร นโยบายและแผนงานต่าง ๆ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ร่วมปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ ถิ่นทวี (2555: 68-69) ได้ศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวกและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา น้าใจสุข และพิชญภา ยืนยาว (2556: 115-133) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด

รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเดช พลเยี่ยม (2556: 106-109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบการบริหาร พัฒนาครูและเสริมสร้างกระบวนการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการและการวางแผน ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ดังแนวคิดของวิรุฬห์จิต ใปลี (2549: 19) ได้สรุปว่า บุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องริเริ่มบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่จะเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จ แก่ไขการจัดการเรียนการสอนที่ดีอยู่คุณภาพให้หมดไป ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรและการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเดช พลเยี่ยม (2556: 106-109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและมีทิศทางเป็นบวก โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 43.82 ในการทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแนะแนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารให้กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

สรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การวางแผน การจัดการและการนิเทศ

ตามลำดับ สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร ตามลำดับ และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) การจัดการ และ 3) การวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการและการวางแผน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 82.60

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เจต เจริญสุข. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชยพัทธ์ สุกทน. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณัฐธินิชา พรธนะขาม. (2554). **ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา น้ำใจสุข และพิชญภา ยืนยาว. (2556, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณ เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 4 (1), 115-133.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รสสุคนธ์ ถิ่นทวี. (2555). ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรุฬห์จิต ใบลี. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1-2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2558). ผลจากการทดสอบระดับชาติของผู้เรียน (O-NET). ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก <http://www.rb-2.net/book/.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ส้มมา รัตนชัย. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

**แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุน
การศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี**
**MANAGEMENT BEST PRACTICES IN SCHOOLS UNDER EDUCATIONAL
FUND PROJECT IN SUPHAN BURI PROVINCE**

สาทิติย์ ครูทจันทร/ SATHIT KRUTJAN¹
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²
สุพจน์ เฮงพระพรหม/ SUPOJ HENGPRAPROHM³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี สนามวิจัยที่เป็นกรณีศึกษา คือ โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 3 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การจำแนกประเภทข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล และการสร้างข้อสรุปแบบนิรนัย

ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงาน 16 งาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 11) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 12) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การวางแผนพัสดุ 14) การวางแผนอัตรากำลัง 15) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ 16) งานกิจการนักเรียน

¹นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ผลการตรวจสอบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

คำสำคัญ: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ การบริหารงานโรงเรียน โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study the management best practices in schools under educational fund project in Suphan Buri Province. Field research sites based on case studies were 3 schools under educational fund project in Suphan Buri Province. Key informants were teachers, school administrators, students and students' parents derived by purposive sampling. The research instruments, constructed by the researcher were: a document analysis form, an interview form, an observation form and an open-ended questionnaire. Data were analyzed with content analysis, typological analysis, data comparison, and analytic induction.

The findings of this research were as follows:

1. The management best practices in schools under educational fund project in Suphan Buri Province were 16 aspects consisted of: 1) development or implementation of opinions extracted from local curriculum development, 2) academic planning, 3) teaching and learning in schools, 4) learning process development, 5) research for educational quality development, 6) learning resources promotion and development, 7) educational supervision, 8) educational guidance, 9) collaboration for academic development among other higher education institutions and organizations, 10) innovation and technology for education development, 11) budget checking and monitoring, and making a report, 12) educational resources management, 13) procurement planning, 14) manpower planning, 15) environment control and building maintenance, and 16) student affairs. The management best practices in schools under educational fund project in Suphan Buri Province according to the experts' opinion was appropriate, feasible, highly accurate, and useful.

Keywords: best practice, school management, school under educational fund project

บทนำ

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) สร้างคนที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากลเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายประเทศหันมาพัฒนาสมรรถนะของคนในประเทศเพื่อเตรียมรับกระแสการพัฒนาที่มาอย่างรวดเร็ว และการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันได้นั้น ทุกประเทศจึงต้องมุ่งไปที่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่คนในชาติเป็นสำคัญด้วยการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษาของประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาไว้ โดยมุ่งจัดการศึกษาที่เป็นเลิศด้วยการพัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ห้องเรียนและผู้เรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานในระดับสากล ทว่าแนวนโยบายและแนวปฏิบัติจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) จึงกำหนดให้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล และได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 งาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา และให้การศึกษาที่มีคุณภาพ คือ มุ่งสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อนึ่ง การบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรให้มีคุณภาพนั้น สถานศึกษาหรือองค์กรจะต้องมีการวางแผนที่ดี มีการปฏิบัติที่ดี โดยวิธีการที่ใช้พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างต่อเนื่องนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาแบบก้าวกระโดด และสามารถย่นระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร มีอยู่ไม่มากนัก และวิธีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือ best practices ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือทำได้ดี แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดีกว่าเดิม ทำให้ได้แนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานของตน สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า โดยเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก เพื่อเลือกวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ โดยกระบวนการดังกล่าวก็คือการสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศนั่นเอง ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรรวมถึงสถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพราะการปฏิบัติ

ที่เป็นเลิศช่วยลดขั้นตอนและเวลาในการทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในเรื่องนั้น ๆ

โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการกองทุนการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะทำให้โรงเรียนเป็นต้นแบบในการสร้างคนดีมีคุณธรรม ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ เพื่อช่วยเหลือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน สร้างเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูที่ดี นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดสุพรรณบุรี มีโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาจำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนวัดคอกช้าง โรงเรียนบ้านกล้วย และโรงเรียนบ้านห้วยหินดำ ซึ่งโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการกองทุนการศึกษาในรอบแรก ได้แก่ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน และโรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกในรอบที่สอง ได้แก่ โรงเรียนวัดคอกช้าง และโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกในรอบที่สาม ได้แก่ โรงเรียนบ้านกล้วย และโรงเรียนบ้านห้วยหินดำ โรงเรียนทั้ง 5 แห่งนี้ตั้งอยู่ที่อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และมีข้อจำกัดหลายประการที่จะทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาได้ทัดเทียมกับโรงเรียนในเมืองหรือโรงเรียนขนาดใหญ่เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านปัจจัยหลายประการ จากรายงานประจำปีของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้คัดเลือกโรงเรียนที่อยู่ในโครงการรอบแรก และรอบที่ 2 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนวัดคอกช้าง

จากการสำรวจสภาพเบื้องต้นของโรงเรียนที่ใช้ศึกษาในการวิจัยนี้ พบว่า โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย (2554: 14) มีสภาพดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา นักเรียนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลในทุกช่วงชั้น มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้น้อย 2) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า อัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน อยู่ในเกณฑ์สูง โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทำให้นักเรียนมีปัญหาในการเดินทางมาเรียน ตลอดจนการเคลื่อนย้ายอพยพของประชากรไปรับจ้างในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียน จากรายงานประจำปีของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน (2555: 16) 3) ด้านการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและไม่เต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่โรงเรียนได้รับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ 4) ด้านความพร้อมและปัจจัยสนับสนุน พบว่า ได้รับจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเรียนและบ้านพักครูเก่าชำรุดทรุดโทรม คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อุปกรณ์การเรียนและเครื่องแต่งกายของนักเรียนไม่อยู่ในสภาพพร้อม

ที่จะมาเรียน เพราะผู้ปกครองส่วนใหญ่และชุมชนมีความยากจน และจากรายงานประจำปีของสถานศึกษา โรงเรียนวัดคอกช้าง (2555: 13) 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่าในบางพื้นที่เกือบไม่มีการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน และในบางพื้นที่อีกเช่นเดียวกันที่ผู้ปกครองและชุมชนยากจนมากไม่สามารถให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เท่าที่ควร ดังนั้น สภาพความแตกต่างด้านความพร้อมของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงานโรงเรียนในทุกด้าน ปัญหาเหล่านี้มักเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และโรงเรียนขนาดเล็ก

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ยังมีข้อบกพร่องในการบริหารจัดการ และขาดแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ การขาดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและการขาดความต่อเนื่องของการดำเนินการ ดังนั้นโรงเรียนที่จะมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและภารกิจตามขอบข่ายการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหาร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยศึกษาได้เลือกศึกษาโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในรอบแรกและรอบที่สอง ได้แก่ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย และโรงเรียนวัดคอกช้าง เพื่อให้โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับโรงเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนที่เป็นเลิศและหากเป็นไปได้อาจเป็นตัวอย่างให้โรงเรียน หรือสถานศึกษาอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางราชการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพเป็นไปตามความคาดหวังและความต้องการของสังคมซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นต้องยึดถือตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ในปัจจุบันนี้ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงไว้ว่าให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปให้กับคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ซึ่งภารกิจทั้ง 4 ด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมีข้อตกลงเบื้องต้นกำหนด ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ดังนั้นการตีความของภาษาจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ หรือเจตคติให้ถือเอาผลจากการสรุปจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการวิจัยชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic future research) และผลจากการเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีที่ผู้วิจัยค้นพบ เป็นที่สุด
2. ให้ถือว่าโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 3 แห่ง ที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย และโรงเรียนวัดคอกช้าง มีภารกิจในการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจเหมือนกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยแต่ละด้านให้ศึกษาเป็นภาพรวมทั้งหมด 16 งาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 11) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 12) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การวางแผนพัสดุ 14) การวางแผนอัตรากำลัง 15) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ 16) งานกิจการนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการ หรือแนวทางในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง แล้วสรุปความรู้และประสบการณ์ที่ได้ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุตามจุดหมายในการบริหารโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี หมายถึง โรงเรียนในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการกองทุนการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ระหว่างปีการศึกษา 2557-2558 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน 2) โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย และ 3) โรงเรียนวัดคอกช้าง ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบในการสร้างคนดีคืนสู่สังคม ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ เพื่อช่วยเหลือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน สร้างเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูที่ดี นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

วิธีดำเนินการ

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

การศึกษากิจการโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลภาคสนามใน 3 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบร่องรอยหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูที่ได้รับทุนศึกษาต่อ ผู้ปกครอง ของนักเรียนที่ได้รับทุนจากโครงการกองทุนการศึกษา นักเรียนที่ได้รับทุนจากโครงการกองทุนการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สรุปแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

จุดหมายของการดำเนินการ เพื่อร่างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีการเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในขั้นตอนนี้ได้จากการศึกษากิจการโรงเรียน 4 ด้าน นำมาสร้างเป็นแนวปฏิบัติจากแหล่งข้อมูลที่ศึกษา ทั้ง 3 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลจากภาคสนามที่ได้จากการศึกษาเอกสารของโรงเรียน

ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลที่ได้จากการลงภาคสนาม โดยการสังเกต การสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจาก 3 ส่วน แล้วนำมาสร้างเป็นร่างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้านโดยนำเสนอเป็นภาพรวมของการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา 16 งาน

ขั้นตอนที่ 3 แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรี

จุดหมายของการดำเนินการ เพื่อได้ข้อสรุปแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีการดำเนินการตรวจสอบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา โดยการตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความสามารถนำไปใช้ได้จริง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2557 ถึง 2558 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย และโรงเรียนวัดคอกช้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ชุด ดังนี้

1. **แบบสังเกต (observation)** เป็นแบบสังเกตเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participative observation) เพื่อสังเกตการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน สังเกตแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตประจำวันของบุคลากรในสถานศึกษา การมาปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากร ผู้บริหารและนักเรียนการสังเกตการณ์ประชุมต่าง ๆ รวมทั้งสภาพบริบททั่วไปของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียน

2. **แบบสัมภาษณ์ (interview)** เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้าง (non - structured) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อทราบข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4 ด้าน

3. **แบบสำรวจเอกสาร** เป็นแบบเช็ครายการ (checklist) ที่มีโครงสร้าง เพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเอกสารการดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างแต่ละประเภท ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสังเกต ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียน กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ของการสังเกตให้ครอบคลุมเนื้อหา สร้างแบบสังเกตตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ซึ่งเป็นแบบสังเกตร่องรอยที่ปรากฏอยู่ นำแบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประเด็นการสังเกตว่าครอบคลุมหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียน กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ของการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประเด็นการสัมภาษณ์ว่าครอบคลุมหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ฉบับที่ 3 แบบสำรวจเอกสาร ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียน กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ของการสำรวจเอกสารให้ครอบคลุมเนื้อหาสร้างแบบสำรวจเอกสารตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำแบบสำรวจเอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประเด็นว่าครอบคลุมหรือไม่ นำแบบสำรวจเอกสารที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และนำแบบสำรวจเอกสารที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลุ่มลึก มีความชัดเจนเพียงพอสำหรับการตอบปัญหาของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ลงสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2557 ถึงเดือนมีนาคม 2559

การประมวลผลข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลแล้ว ขั้นตอนที่จะทำต่อไปก็คือ การลดทอนข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการประมวลผลข้อมูลใน 2 ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้จัดทำควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และขั้นตอนสุดท้ายคือการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มานำเสนอโดยการเขียนเป็นรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ นั้นผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่จำแนกตามประเด็นของกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อสร้างเป็นข้อสรุปเบื้องต้นจากข้อมูลที่เป็นเอกสารของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

2. การวิเคราะห์โดยจำแนกประเภทข้อมูล (typological analysis) คือ การจำแนกประเภทข้อมูลเป็นชนิด ๆ ทั้งโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และไม่ใช่แนวคิดทฤษฎี

3. การเปรียบเทียบข้อมูล (comparison) โดยการนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบปรากฏการณ์ที่ได้จากที่ผู้วิจัยสังเกตหลาย ๆ เหตุการณ์เพื่อหาความสัมพันธ์ ความสอดคล้องหรือความขัดแย้งของข้อมูลนำมาเปรียบเทียบข้อมูลโดยทำเป็นตารางหาความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์แบบนิรนัย (analytic induction) เป็นการตีความสร้างข้อสรุปจากกฎปรกติหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น ถ้าข้อสรุปนั้นยังไม่ได้รับการยืนยันก็ถือว่าเป็นสมมติฐานชั่วคราว

หลังจากที่ผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลภาคสนามแล้ว และมีข้อมูลที่มีความครบถ้วนเพียงพอต่อการตอบคำถามของการวิจัยและเพียงพอต่อการนำมาสร้างข้อสรุปเบื้องต้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสร้างแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีต่อไป

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล และตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล ดำเนินการโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ตามวิธีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ 3 วิธีการ คือ 1) การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) คือ การตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ การสังเกตการปฏิบัติงานของครูในช่วงเวลาหรือสถานที่ที่ต่างกัน การสัมภาษณ์บุคคลกลุ่มต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารโรงเรียน และการสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการบริหารงานโรงเรียนของผู้อำนวยการจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูล (investigator triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลในเรื่องเดียวกัน โดยใช้ผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันแล้วพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้สอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร และ 3) การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) คือ การใช้วิธีการต่าง ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาถึงแบบแผนการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

วิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

การวิเคราะห์ผลการศึกษาก่อนการนำเสนอคือการนำข้อค้นพบจากการศึกษามาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นข้อความรู้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยนำข้อสรุปต่าง ๆ โดยการใช้เทคนิคการศึกษาค้นคว้า (ethnographic future research) เชื่อมโยงจนเป็นโครงสร้างของข้อสรุปที่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้

ผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา พบว่ามีเอกสารเพียงพอ และเหมาะสมสำหรับการศึกษา แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี และข้อมูลจากการลงภาคสนามในสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 16 งาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 11) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 12) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การวางแผนพัสดุ 14) การวางแผนอัตรากำลัง 15) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ 16) งานกิจการนักเรียน

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาทั้ง 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านชะว้างควาย และโรงเรียนวัดคอกช้าง มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ เน้นการบริหารและจัดการศึกษาโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษามีแนวปฏิบัติที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถใช้ประโยชน์ได้ ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนควรมีการประชุมครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน และทำความเข้าใจ มีการวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตร มีการแต่งตั้งคณะทำงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ ดังข้อค้นพบของพิราวดี สีนุศิริ (2553: 114-124) ได้กล่าวว่าแนวทางการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภออ่าวลึก เขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ด้านการบริหารวิชาการควรมี

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมและอยู่ในกรอบของหลักสูตรแกนกลาง

2. การวางแผนวิชาการ โรงเรียนประชุมครู และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อร่วมวางแผนการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในการทำงาน โรงเรียนมีการจัดครูให้ตรงตามวิชาเอก และความรู้ความสามารถตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และคณะทำงาน ดังข้อค้นพบของสุทธิวัชร ทับเจริญ (2549: 136-159) กล่าวว่า อนาคตภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาพร้อมทั้งควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพโดยการสร้างเครื่องมือประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการยึดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาทั้งจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหลักประกันการตรวจสอบที่ดีในอนาคต

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โรงเรียนมีการประชุมครู และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อร่วมวางแผนการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นคนดี มีคุณธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักการของการเรียนโดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการสอบระดับชาติ ดังข้อค้นพบของรุ่งทิพา สันติผลธรรม (2552: 81-96) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้แก่ครู เชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้แก่ครู จัดการเรียนการสอนโดยสอดคล้องเนื้อหาเศรษฐกิจพอเพียง จัดประกวดสื่อการเรียนการสอน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนมีการประชุมครู และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อร่วมหาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีหน่วยงานอื่นเข้ามาสนับสนุน มีการสนับสนุนการใช้หลักจิตวิทยาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการ ดังข้อค้นพบของสมชาย คำพิมพ์ (2551: 86) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ เสียสละ อุทิศตนให้กับโรงเรียน ผู้ปกครองเอาใจใส่ให้นักเรียนให้มากขึ้น จัดแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนอย่างเพียงพอ ผู้บริหารต้องกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมีการประชุมครู เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและหาแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างถูกต้อง และมีดำเนินการวิจัยอย่างสม่ำเสมอจนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมที่ดีขึ้น โรงเรียนมีการกำหนดแนวคิด หลักการ และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังข้อ

ค้นพบของธีระพร อายุวัฒน์ (2552: 417) ได้กล่าวว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย แนวคิดและหลักการ ยุทธศาสตร์ และคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของศิริมา เนตรสุวรรณ (2555: 119) ว่า ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และมีการจัดให้มีคู่มือ เอกสาร เพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนมีการประชุมครู ผู้ปกครอง คนในชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพียงพอต่อนักเรียน มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และชุมชน มีแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษาที่หลากหลาย มีพิพิธภัณฑ์ชุมชนที่เป็นแหล่งประวัติศาสตร์ มีการเรียนรู้การทอผ้าพื้นบ้าน มีการจัดหนังสือในห้องสมุดให้เพียงพอต่อนักเรียนในโรงเรียน ดังข้อค้นพบของศิริมา เนตรสุวรรณ (2555: 120) ได้กล่าวว่า ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีการจัดหาหนังสือให้ในห้องสมุดตามความต้องการของครูและนักเรียน และมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

7. การนิเทศการศึกษา โรงเรียนมีการประชุมครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและหาแนวทางการนิเทศการศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน และพฤติกรรม มีการนำผลการนิเทศมาร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังข้อค้นพบของสมชาย คำพิมพ์ (2551: 86) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารต้องนิเทศติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามโครงการและปฏิทินการนิเทศ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน และด้านพฤติกรรม ให้ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จัดให้ประเมินผลการนิเทศและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

8. การแนะแนว โรงเรียนมีการประชุมครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการแนะแนวของโรงเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล และมีกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหา มีการแนะแนวการปฏิบัติตนในสังคม การใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ ดังข้อค้นพบของศิริมา เนตรสุวรรณ (2555: 121) ได้กล่าวว่า ด้านการแนะแนว มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแนะแนวให้แก่ผู้เรียน และมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะหน่วยงานที่เข้ามาแนะแนวให้กับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนมีทิศทางในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

9. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โรงเรียนมีการประชุมครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนด

นโยบายและวางแผนการดำเนินงาน มีประสานงานกับโรงเรียนที่อยู่ในสหวิทยาเขตเดียวกัน และโรงเรียนอื่น มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังข้อค้นพบของศิริมา เนตรสุวรรณ (2555: 124) ได้กล่าวว่า ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ มีการวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่น และมีการแต่งตั้งบุคลากรให้มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือในการประสานงานกับโรงเรียนอื่น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาวิชาการจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

10. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โรงเรียนมีการประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทุกคนมีการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนา โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือในด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีจากหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์กับผู้เรียน ดังข้อค้นพบของสมชาย คำพิมพ์ (2551: 86) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดหาสื่อ อบรมพัฒนาครู ศึกษาดูงาน และศึกษานวัตกรรมที่ได้ผลกับโรงเรียนขนาดเล็ก หาเครือข่ายขอความช่วยเหลือ

11. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ โรงเรียนมีการประชุมครูผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการดำเนินงานการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ มีการส่งเสริมการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการรายงานการใช้งบประมาณให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทราบเป็นประจำทุกเดือน ดังข้อค้นพบของรุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552: 81-96) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานงบประมาณ คือ จัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารแจ้งรายรับรายจ่ายของสถานศึกษาให้คณะกรรมการทราบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

12. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา โรงเรียนมีการประชุมทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการดำเนินงานการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องจัดในการจัดการศึกษา และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ โรงเรียนมีความตระหนักในเรื่องของการใช้ทรัพยากรให้มีความคุ้มค่ามากที่สุด มีการหาแนวทางการระดมทรัพยากรจากชุมชน มีการนิเทศติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ดังข้อค้นพบของ Njunwa (2010: ii) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนในชุมชนของพวกเขา เช่น สร้างอาคารเรียน ห้องเรียน บ้านพักครู ห้องน้ำ และอุปกรณ์ในโรงเรียน

13. การวางแผนพัสดุ โรงเรียนมีการประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการดำเนินงานการวางแผนพัสดุ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบและมีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ดังข้อค้นพบของดำรงค์ ไตโย (2551: 95) ได้กล่าวว่า ให้สถานศึกษาทำข้อมูลการบริหารสินทรัพย์ให้เป็นปัจจุบัน และครบถ้วนเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถรองรับการพัฒนาระบบบริหารสินทรัพย์ แต่งตั้งคณะกรรมการ ที่มงานร่วมกันวางระบบข้อมูลเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาระบบการบริหารสินทรัพย์ในการเงินและพัสดุ

14. การวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนมีการประชุมทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนได้รับการสนับสนุนครูช่วยสอนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาการขาดแคลนครูเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเรื่องขาดครูเพราะมีการย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดโดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู มีบ้านพักครูใหม่ ทำให้ครูมีความปลอดภัยมากขึ้น ดังข้อค้นพบของรุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552: 81-96) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานบุคลากรคือ วางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความสามัคคีและเกื้อกูลกัน ติดตาม ประเมินผล ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

15. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โรงเรียนมีการประชุมทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและกำหนดแผนการดำเนินงานการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ส่วนที่ควรซ่อมแซม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ มีการสร้างบ้านพักครู รั้วโรงเรียน โรงอาหาร และอาคารอเนกประสงค์จากเงินงบประมาณของโครงการกองทุนการศึกษา ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ดังข้อค้นพบในงานวิจัยของ Njunwa (2010: ii) พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในชุมชนของพวกเขาในส่วนต่าง ๆ เช่น สร้างอาคารเรียน ห้องเรียน บ้านพักครู ห้องน้ำ และอุปกรณ์ในโรงเรียน โดยคนในชุมชนมีส่วนในการออกเงิน หรือ ออกแรง ซึ่งอย่างไรก็ตามยังนับว่ายังต่ำ เพราะจำนวนคนที่มีส่วนร่วมน้อย

16. งานกิจการนักเรียน โรงเรียนมีการประชุมครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานกิจการนักเรียน โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะชีวิต เกิดประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีการส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดงานกิจการนักเรียนเพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน ดังข้อค้นพบของรุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552: 81-96) ได้กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานทั่วไป คือ จัดประชุมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา จัดทำโครงการ กิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางเว็บไซต์ วารสาร หรือสื่อต่าง ๆ ของสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผลและสรุปรายงานโครงการ กิจกรรมด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 แนวปฏิบัติในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของโรงเรียนควรมีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเหมาะสมกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผลของการพัฒนาระบบการเรียนรู้ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

1.2 แนวปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนอาจจะเป็นปัญหาสำหรับหลายโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีการวางแผน แต่ไม่สามารถให้เป็นไปตามแผนได้ทั้งหมดในเรื่องของการขาดครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะโรงเรียนต้องรอการจัดสรรอัตรากำลังจากเขตพื้นที่การศึกษา แต่โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการขาดครู จึงได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ในจังหวัดสุพรรณบุรีไปทดลองใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป แล้ววิจัยศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนแต่ละโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา

สรุป

จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย และโรงเรียนวัดคอกช้าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และข้อมูลจากการลงภาคสนามในสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 16 งาน ประกอบด้วย

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนว 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 11) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 12) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การวางแผนพัสดุ 14) การวางแผนอัตรากำลัง 15) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และ 16) งานกิจการนักเรียน และจากการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญด้านแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนโครงการกองทุนมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการบริหารงานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ดำรง ไตโย. (2551). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธีระพร อายุวัฒน์. (2552). **แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิรวดี สีนุศิริ. (2553). **การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภออ่าวลึกเขตพื้นที่การศึกษาระเบี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- รุ่งทิวา สันติผลธรรม. (2552). **การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน. (2555). รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2555. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย. (2554). รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2554. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- โรงเรียนวัดคอกช้าง. (2555). รายงานประจำปีของสถานศึกษาปีการศึกษา 2555. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- ศิริมา เนตรสุวรรณ. (2555). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมชาย คำพิมพ์. (2551). แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2549). อนาคตภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Njunwa, K. M. (2010). Community participation as a tool for development: Local community's participation in primary education development in Morogoro, Tanzania. Master thesis in development management, University of Agder.

การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี
PERSONNEL PARTICIPATION AFFECTING OPERATING STANDARDS
OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN RATCHABURI PROVINCE

สิริยา ภัคดีพิน/ SIRIYA PUKDEEPIN¹

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี จำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในวางแผนงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร บุคลากร การบริหาร

¹ นักศึกษาลำดับต้น ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์คณะครุศาสตร์ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์คณะครุศาสตร์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 42.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of personnel participation; 2) identify the level of operating standards of the child development centers; and 3) analyze personnel participation affecting operating standards of child development centers. Research sample was 254 personnel of child development centers under Local Administrative Organizations in Ratchaburi Province, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. 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, personnel participation of child development centers was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: planning, implementation, evaluation, decision making, and beneficiaries.

2. Overall and in specific aspects, operating standards of child development centers was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: academic and curriculum-based activities; personnel; management of child development centers; buildings, ground, environment and safety; promotion of early childhood development networks; including participation and support from all parties and sectors in the community.

3. Personnel participation in the aspects of beneficiaries and planning together predicted operating standards of child development centers at the percentage of 42.40 with statistical significance at .01.

Keywords: personnel participation, child development center, local administrative organization

บทนำ

สภาพสังคมในยุคโลกไร้พรมแดนที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น มีข่าวสารและเทคโนโลยีจากโลกภายนอก ทั้งที่มีประโยชน์และโทษต่อความคิด จิตใจและการกระทำของผู้คน อีกทั้งความรุนแรงจากการต่อสู้ชิงอำนาจและผลประโยชน์ สภาวะดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิตของผู้คน และมีผลกระทบต่อเด็กเป็นอย่างมาก ดังนั้นการจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดูเด็กอายุ 3-5 ปี จึงควรส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านอย่างครอบคลุมและสมดุล เน้นให้เด็กมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ การออกกำลังกาย โภชนาการ และกิจนิสัย ซึ่งเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่ออยู่ในโลกด้วยความมั่นคงและมีความสุข (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2548: คำนำ)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 โดยกำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งของการบริการสาธารณะด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 2) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานงานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555: 16) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา จึงต้องรับผิดชอบภารกิจการดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล ด้วยภารกิจดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553: 1-2) จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นให้ผู้ดำเนินงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน และลงมือทำด้วยตนเอง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเป็นเรื่องเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและการทำประโยชน์ การรับผิดชอบ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่จะผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ดังที่ เพ็ชร งามขุนทด (2554: 136-140) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานด้านการมีส่วนร่วมและรับสนับสนุนจากชุมชน งานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และงานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 3-4) พบว่า องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนไม่น้อยที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และเห็นความสำคัญของการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา

นอกจากนี้ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (2554: 11) ได้ทำการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปี 2552 พบว่า องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ รวมทั้งยังขาดความพร้อมหลายด้านในการจัดตั้งศูนย์ฯ เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านบุคลากร ซึ่งปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาด้านคุณภาพและผู้บริหารระดับพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน มุ่งแต่พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ชุมชน/ท้องถิ่น และสถานประกอบกิจการมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งข้อเท็จจริงจากการนิเทศงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี พบว่า ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่หลายประการ อันเนื่องมาจากความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านโครงสร้างอาคาร สถานที่ และการบริหารงาน ผู้บริหารท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน ยังขาดความรู้ความสนใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

จากทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฯ อีกทั้งยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเองเท่าที่ควร (เพชรอุมา สุขเกษม, 2553: 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาต่าง ๆ โดยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ 5 ขั้นตอน 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล สำหรับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553: 4-54) ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) บุคลากร 3) อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วม และสนับสนุนทุกภาคส่วน และ 6) การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

การมีส่วนร่วมของบุคลากร

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล



ตัวแปรตาม

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. บุคลากร
3. อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
5. การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ 4) การรับผลประโยชน์ และ 5) การติดตามประเมินผล
2. **ตัวแปรตาม** การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) บุคลากร 3) อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วม และสนับสนุนทุกภาคส่วน และ 6) การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สมมติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การดำเนินงาน 3) การตัดสินใจ 4) การรับผลประโยชน์ และ 5) การติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของการวางแผนงาน การดำเนินงาน ตัดสินใจ รับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาโดยการนำเอาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ของบุคลากรในองค์กรมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยสังเคราะห์จากแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย

1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เข้ามามีส่วนร่วมวิเคราะห์ ปัญหาในลักษณะของการที่ทุกฝ่ายได้ร่วมคิด และร่วมกันค้นหาเป้าหมายขององค์กร แล้วนำข้อมูล ที่ได้มาร่วมวางแผนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เกิดจากความต้องการ ของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียในกิจกรรมนั้น ๆ

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร การร่วมกันในด้านแรงงาน การบริหารงานและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ กำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ที่ดีที่สุด หรือที่เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ โดยอาศัยการคิดร่วมกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.4 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เข้ามามีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ผลประโยชน์ด้านสังคม คุณภาพชีวิต คุณภาพของ บริการ ความพึงพอใจ ผลประโยชน์ด้านบุคคล ความรู้สึกในคุณค่าในตนเอง และยังต้องพิจารณา ถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคล และสังคมด้วย

1.5 การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เข้ามามีส่วนร่วมใน การตรวจสอบการแสดงความคิดเห็น ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การให้ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุงในการกำหนดนโยบาย วางแผนโครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง มาตรฐานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยศึกษาตามกรอบมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553: 4-54) ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ตามหลัก วิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชน

ในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล

2.2 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามข้อกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

2.3 อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ที่ตั้ง อาคาร พื้นที่ใช้สอยบริเวณอาคารเพียงพอและเหมาะสม อาคารมีแสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ ความสะอาด ปลอดภัย การติดตั้งอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย บริเวณสถานที่ประกอบอาหาร อุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสม สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกตัวอาคาร

2.4 วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็ก

2.5 การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่น การระดมทรัพยากร การให้คำแนะนำช่วยเหลือ การสนับสนุนงบประมาณ การประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน การชี้แจงให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง และการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม

2.6 การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างเครือข่ายเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็ง และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าส่วนการศึกษา 4) นักวิชาการศึกษา และ 5) ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 708 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2556: 179) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ประกอบด้วย 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าส่วนการศึกษา 4) นักวิชาการศึกษา และ 5) ครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอที่ตั้ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บ้านคา	29	11
จอมบึง	55	20
ดำเนินสะดวก	72	26
บางแพ	40	14
บ้านโป่ง	119	43
ปากท่อ	78	28
โพธาราม	130	46
อำเภอเมือง	137	49
วัดเพลง	14	5
สวนผึ้ง	34	12
รวม	708	254

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.67 เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของการมีส่วนร่วมของบุคลากรเท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 254 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.61) และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

(n = 254)

ข้อ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	4.05	0.63	มาก	1
2.	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.00	0.61	มาก	2
3.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.90	0.71	มาก	4
4.	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.83	0.67	มาก	5
5.	การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล	3.93	0.75	มาก	3
รวม		3.94	0.59	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยวิชาการและกิจกรรม

ตามหลักสูตร อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ บุคลากร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.56) และการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

(n = 254)

ข้อ	การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.97	0.56	มาก	3
2.	บุคลากร	4.12	0.56	มาก	2
3.	อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.85	0.62	มาก	4
4.	วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.15	0.55	มาก	1
5.	การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	3.82	0.64	มาก	6
6.	การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.84	0.61	มาก	5
รวม		3.96	0.49	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.424 ซึ่งแสดงว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสามารถทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 42.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.84 + 0.36 (X_4) + 0.18 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.49 (Z_4) + 0.23 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

(n = 254)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	2	25.63	12.81	92.28	0.00
Residual	251	34.85	0.14		
Total	253	60.48			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SEb	t	Sig.
ค่าคงที่	1.84		0.16	11.17**	0.00
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_4)	0.36	0.49	0.42	8.59**	0.00
การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (X_1)	0.18	0.23	0.04	4.08**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.651 R² = 0.424 SEE. = 0.372

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก โดยเน้นให้ผู้ดำเนินงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และลงมือทำด้วยตนเอง มิใช่เป็นเพียงแต่การให้ความร่วมมือเท่านั้น เพื่อให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของคัทลียา สัมพะวงศ์ (2555: 130-131) ที่พบว่า ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาตามหลักนโยบายการพัฒนาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และได้ดำเนินการไปตามแนวนโยบายของชุมชนและผู้ปกครอง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีบทบาท และรับทราบผลการดำเนินงานจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกือบทุกขั้นตอน

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร บุคลากร การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นจัดการศึกษาและเป็นการบริการทางการศึกษาขั้นต้น ที่รัฐมุ่งจัดให้ประชาชนในวัยแรกเกิด เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการวางรากฐานการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปในอนาคต ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้มีกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากยิ่งขึ้น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ พิทยะภัทร์ พิษณุภายินยาว และรัฐดาว พิศาลพงศ์ (2558: 26-46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคกลางตอนล่าง 2

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 42.40 ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานที่กำหนดต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในหน่วยงานและสังคม การให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่ การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีการประชุมร่วมกัน และปรึกษาหารือในลักษณะร่วมมือ ร่วมคิดร่วมใจ ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมระดมสรรพกำลังและทรัพยากร ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมินและร่วมแก้ไข เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน รวมถึงการร่วมรับผลประโยชน์อันเกิดจากงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากชุมชนก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากรในศูนย์ หากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้มาตรฐานและคุณภาพ อาจทำให้ตนเองหรือหน่วยงานเสื่อมเสียชื่อเสียงได้ อีกทั้งการได้รับความรู้และทักษะในการทำงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มั่นใจ และตระหนักในคุณค่าของตนเองมากขึ้น ได้รับความยกย่องชมเชยจากชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยญญาภักดิ์ เพ็ชรประดับ และพิชญาภา ยืนยาว (2556: 5-26) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 47.60 นอกจากนี้พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวางแผนงานส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ทั้งนี้การวางแผนงานถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการดำเนินการก่อนการปฏิบัติจริง เป็นการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่จะทำตามเป้าหมาย จึงต้องมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและช่วยควบคุมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ซึ่งการวางแผนงานย่อมทำให้เกิดผลในการดำเนินงานสูงกว่าไม่ได้วางแผนงาน ดังนั้น การวางแผนงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และร่วมกันวางนโยบาย แผนงาน โครงการต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวันทนา สมภักดี (2552: 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามผลและกำหนดวิธีการประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ พลรบ (2553: 129) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งในมาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานด้านผู้เรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล โดยที่การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อมาตรฐานด้านบุคลากร และมาตรฐานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนมาตรฐานด้านผู้เรียนมีการมีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมส่งผลด้วย นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่ส่งผลอยู่แล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ควรสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้ ให้บริการแก่ชุมชน ทั้งด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และมีการประชุมชี้แจงถึงการดำเนินงานให้ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการวางแผนงานให้มากขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 ควรศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุป

การมีส่วนร่วมของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สามารถทำนายการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 42.40

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น.
- คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2559**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คัทธิดา สัมพะวงศ์. (2555). **ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญญาณัก เพ็ชรประดับ และพิชญาภา ยืนยาว. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 4 (2), 5-26.

- ณัฐนันท์ พิทยะภักดิ์ พิษญาภา ยืนยาว และรัฐดาว พิศาลพงศ์. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคกลางตอนล่าง 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 6 (1), 26-46.
- เพชรอุมา สุขเกษม. (2553). **การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชร งามขุนทด. (2554). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรลักษณ์ พลรบ. (2553). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันทนา สมภักดี. (2552). **การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551**. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- _____. (2554). **รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2555). **กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2548). **คู่มือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สุวิมล ตีรภานนท์. (2556). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**
**SCHOOL BASED MANAGEMENT AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

สุกัญญา วิริยะอารี/ SUKANYA WIRIYAAREE¹
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การกระจายอำนาจ การตรวจสอบถ่วงดุล การบริหารตนเอง และการมีส่วนร่วม
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย และการบูรณาการ
3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การบริหารตนเอง การตรวจสอบถ่วงดุล และการกระจายอำนาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school based management; 2) identify the level of school effectiveness; and 3) analyze school based management affecting school effectiveness. The research sample, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size, was 310 administrators and teachers of schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school based management was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: decentralization, check and balance, self-management, and participation.

2. Overall and in specific aspects, the school effectiveness was at a high level. These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: traditional culture maintenance, adaptation, goal attainment, and integration.

3. School based management in the aspects of self-management, check and balance, and decentralization together predicted school effectiveness at the percentage of 77.30 with statistical significance at .01.

Keywords: school based management, school effectiveness, primary education

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญของสังคมและประเทศชาติ นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับแนวคิดมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและ

มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ความสำเร็จดังกล่าวทำให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้น ต้องปรับกระบวนการและวิธีการไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติ และให้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง แนวคิดนี้เริ่มที่สหรัฐอเมริกา จนกระทั่งแพร่กระจายไปยังประเทศต่าง ๆ และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

ปัจจุบันการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความนิยมในวงการบริหารโรงเรียนอย่างมาก เป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมีแนวคิดที่สำคัญ คือ เน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์การสมัยใหม่ ดังนี้ รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2556: 201-202) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นอกจากนี้ยังเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพ เชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติฯ ดังนี้ “กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการซึ่งเป็นไปตามหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management: SBM)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อให้โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการ เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้การจัดการศึกษาตรงตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ และเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นับว่าเป็นความท้าทายของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มีการกำกับและติดตาม ตรวจสอบปรับปรุง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกประสิทธิภาพและ

คุณภาพของผู้เรียน และดังที่ สัมมา รณิธ (2556: 148) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ที่การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการศึกษาและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

จะเห็นได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งให้การบริหารโรงเรียน การเรียนการสอน มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน ต่างจากการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งโรงเรียนจะถูกควบคุมโดยหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ การบริหารไม่ตอบสนองหรือไม่ตรงกับปัญหา และชุมชนไม่ค่อยมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียน ทำให้สถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรคำนึงและมุ่งเน้นอยู่เสมอ ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของธ สุนทรายุทธ (2551: 459) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ เพราะปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันสูง องค์การที่สามารถดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และถือเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บุญตา ชาญขำนิ (2552: 103-107) พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ สุทิน เวทวงษ์ (2556: 98-101) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์แยกรายด้านของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตรวจสอบถ่วงดุล ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกระจายอำนาจ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถขององค์การนั่นเอง

ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากที่กล่าวมาในข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลทั้งสิ้น 150 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

จำนวน 70 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 76 โรงเรียน และขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน มีนโยบาย การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม โดยทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมสนับสนุนด้านงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ในปี 2557 ที่ผ่านมา พบว่า วิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ 44.07 ระดับประเทศ 44.88 วิชาคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยระดับ เขตพื้นที่ 37.36 ระดับประเทศ 38.06 วิชาวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ 41.83 ระดับประเทศ 42.13 วิชา ภาษาต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ 32.66 ระดับประเทศ 36.02 และวิชาสังคมศึกษา ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ 49.98 ระดับประเทศ 50.67 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2557: ออนไลน์) สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และสังคมศึกษา ทั้ง 5 กลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระวิชา จากปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จึงมีนโยบายพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดทำโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เพื่อให้ครูผู้สอน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก มีความรู้ และ พัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมตามมาตรฐานการเรียนรู้ และเพื่อส่งเสริม พัฒนาระบบการวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2557: ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหาร ด้วยการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนโครงสร้างของโรงเรียน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในโรงเรียน จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจ 2) การมีส่วนร่วม 3) การบริหารตนเอง และ 4) การตรวจสอบถ่วงดุล
2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง และการตรวจสอบถ่วงดุล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management: SBM) หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนโดยตรงให้ชุมชน คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการตนเอง ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีการวางแผนที่ดี มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ และมีการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสทำให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย

1.1 การกระจายอำนาจ หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจหน้าที่การตัดสินใจ และถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

1.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมรับรู้ ร่วมคิดวางแผน แสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมินผล และหาแนวทางการแก้ไข ตลอดจน

ร่วมรับผิดชอบ โดยเป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การบริหารตนเอง หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียน ที่ทำให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานได้ สามารถดำเนินการด้วยวิธีที่แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน สามารถตอบสนองต่อปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยอัตโนมัติ และสามารถสร้างสรรค์งานได้ ทั้งนี้ การบริหารตนเองต้องมีการวางแผนที่ดี เพื่อควบคุมทิศทางการทำงานทั้งหมด มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ รวมทั้งมีการเรียนรู้ขององค์การในระดับสูง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การตรวจสอบถ่วงดุล หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนที่ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โรงเรียนต้องมีความพร้อมที่จะให้องค์กรภายในหรือองค์กรภายนอกมาทำการตรวจสอบได้ตลอดเวลา มีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้

2.1 การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ได้อย่างเหมาะสม เพื่อรักษาสมดุลของโรงเรียน โดยมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างทัศนคติพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาวของโรงเรียนได้

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการศึกษา เช่น มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์รอบด้านเพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขในสังคม

2.3 การบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการเชื่อมประสานหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการประสานงาน ให้ความร่วมมือกันทำงาน ให้ไปในทิศทางเดียวกัน คำนึงถึงผลรวมมากกว่าผลงานของตนเอง ทำให้โรงเรียนมีเป้าหมายในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

2.4 การดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน มีความผูกพันต่อโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและชุมชน ซึ่งโรงเรียนต้องรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมร่วมของโรงเรียน ส่วนวัฒนธรรมที่ไม่ดีต้องกำจัดออกไปไม่ให้ขยายผลจนเป็นผลร้ายต่อโรงเรียน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของรัฐเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน และ 2) ครูที่เป็นข้าราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,594 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทน และ 2) ครูที่เป็นข้าราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557: 124) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน กระจายตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	42	374	8	73
โรงเรียนขนาดกลาง	71	974	14	189
โรงเรียนขนาดใหญ่	4	129	1	25
รวม	117	1,477	23	287
รวมทั้งหมด	1,594		310	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามค่านิยมศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ระงับคำถามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการกระจายอำนาจ 4 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วม 5 ข้อ ด้านการบริหารตนเอง 7 ข้อ และด้านการตรวจสอบถ่วงดุล 5 ข้อ และระงับคำถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว 7 ข้อ ด้านการบรรลุเป้าหมาย 6 ข้อ ด้านการบูรณาการ 4 ข้อ และด้านการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม 5 ข้อ และนำแบบสอบถาม มาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน/ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน/ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน/ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า การกระจายอำนาจอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ
การตรวจสอบถ่วงดุล ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.56) การบริหารตนเอง ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.56) และ
การมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**

(n = 310)

ข้อ	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การกระจายอำนาจ	4.14	0.61	มาก	1
2.	การมีส่วนร่วม	4.01	0.58	มาก	4
3.	การบริหารตนเอง	4.07	0.56	มาก	3
4.	การตรวจสอบถ่วงดุล	4.11	0.56	มาก	2
รวม		4.08	0.52	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือการปรับตัว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53) การบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.54) และการบูรณาการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n = 310)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การปรับตัว	4.17	0.53	มาก	2
2.	การบรรลุเป้าหมาย	4.13	0.54	มาก	3
3.	การบูรณาการ	4.09	0.66	มาก	4
4.	การดำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	4.20	0.64	มาก	1
รวม		4.15	0.53	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย การบริหารตนเอง (X_3) ตรวจสอบถ่วงดุล (X_4) และกระจายอำนาจ (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.773 ซึ่งแสดงว่า การบริหารตนเอง ตรวจสอบถ่วงดุล และกระจายอำนาจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.30 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.53 + 0.39 (X_3) + 0.39 (X_4) + 0.10 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.41 (Z_3) + 0.42 (Z_4) + 0.12 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (n = 310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	66.92	22.31	347.62**	.00
Residual	306	19.64	0.06		
Total	309	83.56			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.53		0.11	4.68**	.00
การบริหารตนเอง (X ₃)	0.39	0.41	0.05	7.88**	.00
การตรวจสอบถ่วงดุล (X ₄)	0.39	0.42	0.05	8.64**	.00
การกระจายอำนาจ (X ₁)	0.10	0.12	0.04	2.90**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.879 R² = 0.773 SEE. = 0.253

อภิปรายผล

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการตรวจสอบถ่วงดุล ด้านการบริหารตนเอง และด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะในการบริหารและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ว่าด้วย การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยกระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงมีความสำคัญที่บุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักในการนำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังแนวคิดของวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555: 61) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดของการกระจายอำนาจในการจัดการและการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษาได้มีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุทธิ์ พลบุตร (2549: 122-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ หลักการบริหารจัดการตนเอง อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน และหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน เวทวงษ์ (2556: 98-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ การบริหารตนเอง รองลงมาคือ การกระจายอำนาจ และการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร ดาวกระจ่าง (2555: 80) ได้ศึกษาผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคืนอำนาจการศึกษาให้ประชาชน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบถ่วงดุล และด้านการบริหารตนเอง เนื่องจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปสู่โรงเรียนโดยตรงให้โรงเรียนดูแลรับผิดชอบ ตัดสินใจบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยตนเอง ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการตัดสินใจในทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บริหารจัดการได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย และการบูรณาการ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 8 ว่าด้วย ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา มาตรา 62 จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัด

การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษ แนวทางจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จัดโครงการตามกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา จัดทำโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามภารกิจบทบาทหน้าที่ กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา ในสังกัดมีการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการเป็นไปตาม นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ เป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำ ทางวิชาการ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมความร่วมมือใน การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพของตน ดังแนวคิดของธ สุนทราวุธ (2550: 292) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) พิจารณาได้จากการบรรลุจุดหมาย หรือเป้าประสงค์หรือผลลัพธ์ของสถานศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ ซึ่งถ้านักเรียนสำเร็จการศึกษาและมีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติต้องการ ถือว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน เวทวงษ์ (2556: 98-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและด้าน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนและชุมชนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุทธิ์ พลบุตร (2549: 122-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลใน การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก งานบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานบริหารบุคคลงานบริหารทั่วไป และงานบริหารวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ภัคดีพันธุ์ (2555: 60) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในกลุ่มปลวกแดง พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับตัว และการบูรณาการ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพของตน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง การตรวจสอบถ่วงดุล และการกระจายอำนาจ ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.30 ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียน และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและมีความคล่องตัวในการตัดสินใจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ทำให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับได้ ดังแนวคิดของรุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2556: 183) กล่าวว่า การบริหารตนเอง (self-managing) มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทำได้หลายวิธีแตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญตา ชาญธานี (2552: 103-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารตนเอง รองลงมาคือ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วม ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน เวทพงษ์ (2556: 98-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการบริหารโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐานเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่ผู้เรียน ลดขั้นตอนการควบคุมสั่งการ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งมีการตรวจสอบและประเมินผลควบคู่กันไป หากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า โรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในด้านการบริหารตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตนเอง โดยโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีการปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จัดให้มีศูนย์สื่อและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารตนเอง การตรวจสอบถ่วงดุล และการกระจายอำนาจ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารตนเอง การตรวจสอบถ่วงดุลและการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาและวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน

สรุป

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการบริหารตนเอง 2) การตรวจสอบถ่วงดุล และ 3) การกระจายอำนาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 77.30

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- _____. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุล การพิมพ์.
- นพรัตน์ รักดีพันดอน. (2555). **ประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุดี พลบุตร. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญตา ชาญธานี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ปิยพร ดาวกระจ่าง. (2555). **ผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). **การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา:
นำศิลป์โฆษณา.
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี. พรีนท์ (1991).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2557). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557.** ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559,
จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เว็บไซต์: [https://www.facebook.com/
watbanmai59/?ref=hl](https://www.facebook.com/watbanmai59/?ref=hl).
- สัมนา ธนินธิ์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ข้าวฟ่าง.
- สุทิน เวทวงษ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขต
ระยอง 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2557). **รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.** ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 เว็บไซต์: <http://www.rb-2.net/images/strategy01.pdf>.

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
PERSONNEL DEVELOPMENT OF SCHOOLS UNDER JURISDICTION
OF BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE

นันทน์ภัส ศรีประเทศ/ NANNAPAS SRIPRATHED¹
สจีวรรณ ทรรพวสุ/ SAJEEWAN DARBAVASU²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 291 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค LSD ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมรายด้านและทุกเรื่องของแต่ละด้าน สำหรับทุกขนาดของสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และเรื่องบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศบุคลากร ในด้านการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการในเรื่องนโยบาย เป้าหมายและแผนงาน อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ดำเนินการก่อนเปิดทำการ การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบและวิธีการหลากหลาย อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ครอบคลุมและทั่วถึง การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การสนับสนุน สื่อเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย การจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน การนิเทศบุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดปี การจัดเอกสาร การนิเทศอย่างชัดเจน ครอบคลุม และมีข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ การวัดผลและประเมินผล ตามสภาพที่เป็นจริง การจัดเอกสารคู่มือตรวจวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน มีรูปแบบการประเมิน ที่ถูกต้องตรงตามแบบและเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร การวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและแจ้งผลให้ทราบพร้อมคำแนะนำ การจัดทำสรุปผลการประเมินในสิ้นปีการศึกษา อย่างต่อเนื่อง และมีการแปลผลเพื่อนำไปพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) study the personnel development as classified by school size; (2) compare the personnel development as classified by school size; and 3) propose guidelines for personnel development of schools under Bangkok Metropolitan Primary Educational Service Area Office. The data were collected from 291 administrators and teachers, and were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and one way ANOVA. LSD technique was used when the difference was founded. Data from the interview were analyzed by content analysis.

The research findings revealed as follows:

1. Overall and specific aspect, the level of personnel development was at a high level for all school sizes.

2. A comparison of personnel development as classified by school sizes, overall and in specific aspects, there was no difference. However, extra-large schools and large schools had more implementation in organizing activities to promote personnel self-development in moral and ethical aspect than medium-sized schools. Moreover, extra-large schools had more participation in supervising activities in the aspect of supporting and supervising personnel development than medium-sized schools with statistical significant level of .05.

3. The personnel development guidelines should be clear implementation about policy, goal, and plan in accordance with the operational plan and school development's target; promotion of personnel participation; operation prior to school opening; continual personnel development with various models and methods in all aspects and levels; encouragement of personnel self-development; technology support with sufficiency, modernness and easy access; adequate budget allocation; appointment of internal supervising committee; regular personnel supervising all year; organization of clear and comprehensive supervising documents with systematic information; authentic assessment and evaluation; preparation of effective measurement and evaluation manual; verified assessment model in accordance with goals of personnel development plan; systematic and continual measurement and evaluation; evaluation results and suggestion informing; preparation of evaluation result summary at the end of every semester; and result interpretation for development.

Keywords: personnel development, basic educational institution

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงอยู่ในประชาคมอาเซียน โดยรัฐบาลไทยมีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มุ่งสร้างคนไทยยุคใหม่ให้มีความรู้ ความดี และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งหมายรวมถึงการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยมีความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองอาเซียนที่สามารถแข่งขันได้และอยู่ร่วมกับเพื่อนบ้านอย่างสันติสุข ตลอดจนเป็นต้นแบบการดำเนินการเพื่อขยายผลความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมกับประเทศเพื่อนบ้านต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกันอีกด้วย แต่จากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานานาชาติโครงการ Programme for International Student Assessment (PISA 2012) จำนวน 65 ประเทศในภาพรวม พบว่า ผลประเมิน PISA ของนักเรียนไทยกลุ่มอายุ 15 ปี แม้ว่าผลการประเมินจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติทุกครั้ง แต่ผลประเมิน PISA 2012 ด้านการอ่าน มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก PISA 2009 20 คะแนน คณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น 8 คะแนน และวิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น 19 คะแนน ประเทศในเอเชีย ยังคงติดอันดับที่ 1-7 จากทั้งหมด 65 ประเทศ โดยจีน-ฮ่องกง ครองอันดับ 1 รองลงมาคือ สิงคโปร์ จีน-ฮ่องกง จีน-ไทเป เกาหลี จีน-มาเก๊า ญี่ปุ่น ส่วนประเทศไทยได้อันดับ 50 แม้ว่าจะเป็นรองเวียดนามที่ได้อันดับ 17 จาก 65 ประเทศ แต่สถานการณ์การศึกษาไทย

ในเวทีโลก ปี 2557 ประเทศไทยยังมีอันดับที่ดีกว่า มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดย PISA 2012 ความสามารถในการอ่านของไทยมีคะแนนเฉลี่ย 441 ได้อันดับที่ 48 เป็นรองเวียดนามที่อยู่ในอันดับที่ 19 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 508 สูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD (496) แต่ประเทศไทยยังมีอันดับที่ดีกว่า มาเลเซีย (อันดับ 59) และอินโดนีเซีย (อันดับ 61) การรู้เรื่องคณิตศาสตร์ ไทยมีคะแนนเฉลี่ย 427 ได้อันดับที่ 50 ส่วนการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ ไทยมีคะแนนเฉลี่ย 444 คะแนน อยู่ที่อันดับ 48 ทั้งวิชา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ไทยมีอันดับเป็นรองเวียดนาม แต่เหนือกว่ามาเลเซีย และอินโดนีเซีย ขณะที่การประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ (TIMSS 2011) ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทั้ง 2 วิชาของไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 500 คะแนน ซึ่งคณิตศาสตร์ ไทยได้ 427 คะแนน วิทยาศาสตร์ไทยได้ 451 คะแนน (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: ฉ-ช) ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่เป็นผลผลิตในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ควรพิจารณาบทบาทและพัฒนามาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาครูในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ

การพัฒนามาตรฐานครูนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงานและ ขณะเดียวกันหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันสมัยทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้และเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ให้น้อยลงแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูน คุณภาพ ประสิทธิภาพทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การดำรงรักษากำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานในระยะยาว อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน (มลฤดี ปัญญางาม, 2554: 18)

การพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สรุปได้ว่าการพัฒนามาตรฐานครูในสถานศึกษา ยังมีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผนพัฒนามาตรฐานครูและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน อย่างเป็นระบบ คุณภาพผลงานของครูผู้สอนจึงมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ตามความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนขึ้นกับความสนใจ ความตระหนักถึงการเป็นประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารแต่ละสถานศึกษา และการให้ความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานครูที่แตกต่างกัน (ผู้บริหาร ท่านที่ 1, 24 มีนาคม 2558, การสัมภาษณ์, ผู้บริหารท่านที่ 2, 27 มีนาคม 2558, การสัมภาษณ์, ผู้บริหารท่านที่ 3, 31 มีนาคม 2558, การสัมภาษณ์) สอดคล้องกับที่สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2556: ฏ) ระบุไว้ว่า การจัดอบรมพัฒนาครูเป็นแบบเหมารวม ครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อเข้า รับการอบรม ส่วนใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นคนที่พิจารณาครูเข้ารับการอบรมซึ่งอาจ

ไม่ตรงกับความต้องการของครู โรงเรียนบางแห่งส่งครูไปอบรมไม่ทั่วถึง ครูบางคนถูกส่งเข้าอบรมเป็นประจำ แต่ครูบางคนไม่เคยได้เข้ารับการอบรมเลย ผู้บริหารบางคนไม่เห็นความสำคัญของการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่มีการพิจารณาหลักสูตรการอบรมว่าจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร เมื่อบุคลากรไปอบรมกลับมาแล้วสถานศึกษาก็ไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ครูขาดความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือไม่เห็นความสำคัญจากการอบรมเพราะไม่สนใจในการเข้ารับการอบรม ครูส่วนใหญ่เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้กลับไปพัฒนาการเรียนการสอน ในการดำเนินการจัดอบรมพบว่า มีการจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกัน วิทยากรเป็นบุคคลเดิมและบางครั้งวิทยากรขาดความเชี่ยวชาญและเป็นการสื่อสารทางเดียวแบบบรรยายซึ่งผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจำนวนมากยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนเท่าที่ควร แม้ว่าบุคลากรทางการศึกษาจะมีความต้องการในการพัฒนาเป็นอย่างสูง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเป็นอย่างยิ่ง

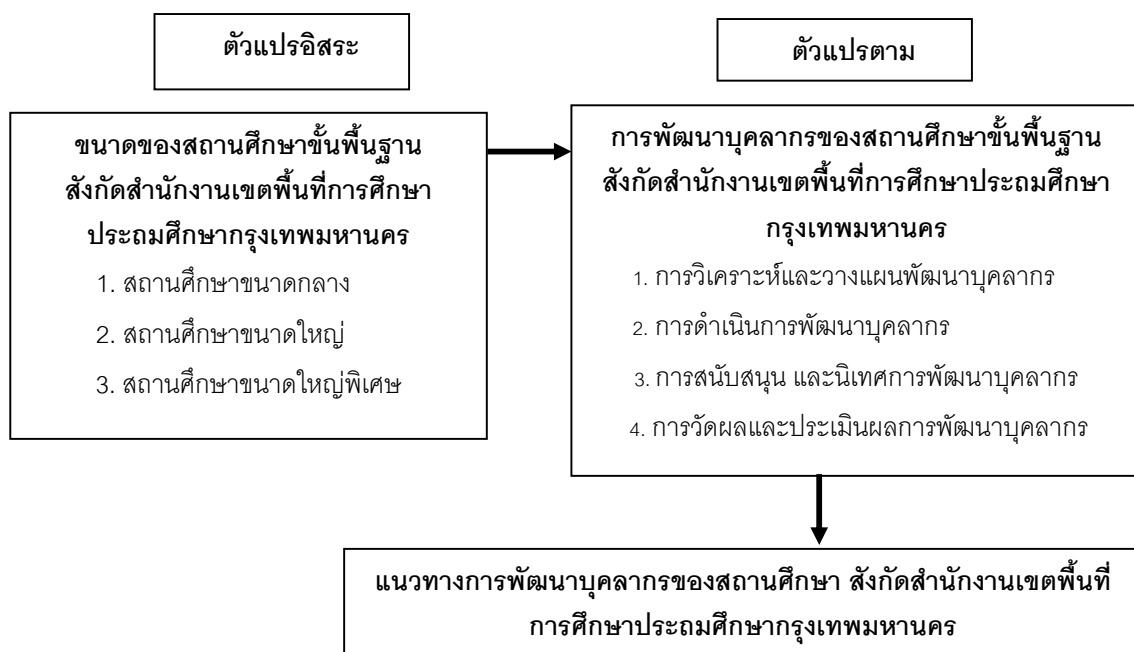
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ความสามารถที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนเพื่อให้เป็นประชาชนที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดกรอบความคิดในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 1,113 คน โดยกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน แล้วเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

ประชากรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลหรือพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา จำนวน 7 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 2.1.1 สถานศึกษาขนาดกลาง
- 2.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่
- 2.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 2.2.1 การวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 2.2.2 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- 2.2.3 การสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร
- 2.2.4 การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์รวม 2 ชุด ดังนี้

3.1 แบบสอบถามระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เป็นแบบมาตรวัด (scale) 5 ระดับ และเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended questions)

3.2 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถามโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่า IOC โดยมีค่า IOC เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำไปทดลอง (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ Cronbach โดยมีค่าแอลฟา (α) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

4.2 แบบสัมภาษณ์ โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่า IOC โดยมีค่า IOC เป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย แล้วส่งหนังสือและแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน โดยแนบซองเปล่าติดตราไปรษณียากรเพื่อขอให้ทางโรงเรียนส่งกลับคืนมา แล้วรวบรวมและติดตามข้อมูลทางไปรษณีย์ นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ก่อนที่จะนำมาประมวลผลเพื่อทำการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนการสัมภาษณ์ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน เพื่อขอนัดวันเวลาในการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ได้นัดหมายไว้ล่วงหน้า จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test หากพบความแตกต่าง ได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Square Difference (LSD) ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านในสถานศึกษาทุกขนาด โดยสถานศึกษาขนาดกลาง ในด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสนับสนุน และนิเทศ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการวิเคราะห์และวางแผน พัฒนาบุคลากรและด้านการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้าน การสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรและด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ส่วนการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ ด้านอื่น ๆ ดังปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม

การพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษา	ขนาดกลาง ($n_1 = 71$)			ขนาดใหญ่ ($n_2 = 163$)			ขนาดใหญ่พิเศษ ($n_3 = 57$)		
	$\bar{X}_1$	S.D. ₁	แปลผล	$\bar{X}_2$	S.D. ₂	แปลผล	$\bar{X}_3$	S.D. ₃	แปลผล
1. ด้านการวิเคราะห์และ วางแผนพัฒนาบุคลากร	4.00	.67	มาก	4.02	.63	มาก	4.06	.59	มาก
2. ด้านการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร	3.89	.62	มาก	3.97	.64	มาก	4.06	.66	มาก
3. ด้านการสนับสนุนและ นิเทศการพัฒนาบุคลากร	3.79	.71	มาก	3.89	.66	มาก	4.03	.67	มาก
4. ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	3.89	.75	มาก	4.02	.63	มาก	4.00	.72	มาก
รวม	3.89	.63	มาก	3.98	.58	มาก	4.04	.61	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ระดับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ($df_1 = 2$)		ภายในกลุ่ม ($df_2 = 288$)		F	P	แปลผล
	SS ₁	MS ₁	SS ₂	MS ₂			
1. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากร	.12	.06	117.79	.40	.15	.857	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	.91	.46	118.77	.41	1.11	.329	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการสนับสนุนและนิเทศการพัฒนาบุคลากร	1.82	.91	133.27	.46	1.96	.141	ไม่แตกต่าง
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	.81	.40	134.94	.46	.86	.421	ไม่แตกต่าง
รวม	.69	.34	105.37	.36	.95	.387	ไม่แตกต่าง

*P < 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และเรื่องบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศบุคลากร ในด้านการสนับสนุนและนิเทศการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ควรมีนโยบาย เป้าหมายและแผนงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ควรดำเนินการก่อนเปิดทำการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบและวิธีการหลากหลายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ครอบคลุมและทั่วถึง ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย ควรจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ควรนิเทศบุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดปี ควรมีเอกสารการนิเทศอย่างชัดเจน ครอบคลุม และมีข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ควรมีการวัดผลและ

ประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง ควรมีเอกสารคู่มือตรวจวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน มีรูปแบบการประเมินที่ถูกต้องตรงตามแบบและเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ควรวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและแจ้งผลให้ทราบพร้อมคำแนะนำ ควรจัดทำสรุปผลการประเมินในสิ้นปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแปลผลเพื่อนำไปพัฒนา

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและทุกด้านของทุกขนาดของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดกลางด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากร และด้านการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรและด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งการเข้าร่วมประชุมฝึกอบรมสัมมนา การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การได้รับข่าวสารทางวิชาการทางช่องทางต่าง ๆ ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์หลากหลาย การสับเปลี่ยนหน้าที่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและวิธีการอื่น ๆ อยู่เสมอ การสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากรจึงอาจจะไม่ได้มีการจัดระบบอย่างชัดเจนและให้ความสำคัญเท่าที่ควรในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึงทั้งสถานศึกษา มิฉะนั้นอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ และด้วยเหตุที่มีบุคลากรจำนวนมากจึงอาจจะทำให้การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรลดความเข้มข้นในการดำเนินการไปบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ไกรสกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายจตุรนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมสัมมนา

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกเรื่องในทุกด้านและทุกขนาดของสถานศึกษา โดยด้านการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาบุคลากรสถานศึกษานาดกลางเรื่องการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเน้นการมีส่วนร่วมและเรื่องการกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน สถานศึกษานาดใหญ่ เรื่องการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเน้นการมีส่วนร่วม และสถานศึกษานาดใหญ่พิเศษ เรื่องจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรื่องการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตรงกันทุกขนาดของสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกภารกิจจึงเป็นสิ่งสำคัญในสถานศึกษาทุกขนาด ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ต้องการจะพัฒนาบุคลากรตามที่ได้วิเคราะห์และวางแผนเอาไว้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทัศนะของมฤดี ปัญญางาม (2554) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน และงานวิจัยของศิริพรรณ ติละกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ควรจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการศึกษาอบรม หรือดูงาน จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษานาดกลางเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันสถานศึกษานาดใหญ่ เรื่องการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรื่องการใช้กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ในตำแหน่งอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตรงกัน ส่วนสถานศึกษานาดใหญ่พิเศษ เรื่องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรื่องการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและเรื่องการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานศึกษานาดกลางและขนาดใหญ่อาจปฏิบัติได้ไม่มากเท่าที่ควรเนื่องจากอาจมีบุคลากรจำนวนจำกัดและต้องใช้เวลาในการปรับตัวเรียนรู้การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สับเปลี่ยนจึงมีการปฏิบัติไม่มากนัก ส่วนการแสวงหา

ความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่แม้จะมีการสนับสนุนด้วยสื่อทันสมัยต่าง ๆ อย่างมากมายหลากหลาย แต่ก็เป็นการพัฒนาตนเองเฉพาะตัวตามความสนใจหรือต้องการนำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่อาจจะมีจำนวนไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพรรณ ติละกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงาน จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง และวิทยากร บุตรสอน (2554) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากร ควรมีนโยบาย เป้าหมายและแผนงานในการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอก ใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา จัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน จัดปฐมนิเทศทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองจัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ สนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน และส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ เรื่องการจัดให้มีเอกสารคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้ศึกษาอย่างชัดเจน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เรื่องบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยสถานศึกษาขนาดกลาง เรื่องการจัดให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคลตามความต้องการของผู้รับการนิเทศแต่ละคน สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เรื่องบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์นิเทศมีส่วนร่วมในการนิเทศพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตรงกันเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างความร่วมมือการนิเทศระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาขนาดกลางที่มีสถานที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วกรุงเทพมหานคร อาจปฏิบัติได้ไม่สะดวกนักอันเนื่องมาจากปัญหาการจราจรส่วนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่แต่ละสถานศึกษามีบุคลากรจำนวนมาก มีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญหลากหลายสามารถจัดระบบและดำเนินการนิเทศได้เองเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์นิเทศมาร่วมในการนิเทศพัฒนาบุคลากรจึงอาจจะมีการปฏิบัติไม่มากนัก โดยอาจดำเนินการเฉพาะเรื่องที่บุคลากรภายในสถานศึกษาไม่มีความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะในบางเรื่องเป็นครั้งคราวเท่านั้น

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการวัดผลและประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์ สถานศึกษานานาชาติ เรื่องการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนพัฒนานุเคราะห์เพื่อปฏิบัติงาน สถานศึกษานานาชาติ เรื่องการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการวัดผลและประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์ชัดเจน สถานศึกษานานาชาติพิเศษ เรื่องการกำหนดให้มีการรายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนานุเคราะห์ทุกโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสำหรับสถานศึกษานานาชาติ ส่วนสถานศึกษานานาชาติ โดยเรื่องรูปแบบของการวัดผลและประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์สอดคล้องกับภาระงานและสถานศึกษานานาชาติพิเศษ เรื่องการประเมินผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษานานาชาติใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแผนพัฒนานุเคราะห์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ได้นิ่งถึงรูปแบบการวัดผลและประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์มากนัก ส่วนสถานศึกษานานาชาติ มีบุคลากรจำนวนมากจึงต้องมีผู้รับผิดชอบในการวัดผลและประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์อย่างชัดเจน แต่อาจมีการรายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนานุเคราะห์ทุกโครงการหรือกิจกรรมไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ในขณะที่สถานศึกษานานาชาติพิเศษ มีบุคลากรจำนวนมากเช่นกันจึงต้องมีการกำหนดให้มีการรายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนานุเคราะห์ทุกโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถควบคุมกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการรักษาระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้นการประเมินผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงอาจไม่ได้เน้นในการปฏิบัติอย่างจริงจังเท่าที่ควร

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ ที่สถานศึกษานานาชาติพิเศษและขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษานานาชาติ และเรื่องบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศบุคลากร ในด้านการสนับสนุนและนิเทศการพัฒนานุเคราะห์ ที่สถานศึกษานานาชาติพิเศษ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษานานาชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษานานาชาติพิเศษ มีบุคลากรจำนวนมากร่วมกันปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงาน และจัดระบบการนิเทศให้มีระเบียบแบบแผน มีผู้รับผิดชอบในระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันรับผิดชอบเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีมาตรฐานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถพัฒนาและรักษาระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียงในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ

1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง และในสถานศึกษาขนาดใหญ่ควรจัดการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบแบบแผน มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการนิเทศการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

1.3 สถานศึกษาทุกขนาดควรกำหนดวิธีการและมาตรการในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรสร้างระบบความร่วมมือในการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันทุกสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและภูมิภาคต่าง ๆ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 291 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค LSD ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม รายด้านและทุกเรื่องของแต่ละด้าน สำหรับทุกขนาดของสถานศึกษา

2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และเรื่องบุคลากร มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการนิเทศบุคลากร ในด้านการสนับสนุน และนิเทศการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ควรมีนโยบาย เป้าหมายและ แผนงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ควรดำเนินการก่อนเปิดทำการ ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบและวิธีการ หลากหลายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ครอบคลุมและทั่วถึง ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ควรสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย ควรจัดงบประมาณสนับสนุน อย่างเพียงพอ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ควรนิเทศบุคลากรเป็นระยะ ๆ ตลอดปี ควรมีเอกสารการนิเทศอย่างชัดเจน ครอบคลุม และมีข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ควรมี การวัดผลและประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง ควรมีเอกสารคู่มือตรวจวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน มีรูปแบบการประเมินที่ถูกต้องตรงตามแบบและเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ควรวัดผล ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและแจ้งผลให้ทราบพร้อมคำแนะนำ ควรจัดทำสรุปผล การประเมินในสิ้นปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแปลผลเพื่อนำไปพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- มณฑนา ไทรสกุล. (2553). การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย จตุรศรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลฤดี ปัญญางาม. (2554). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาพร บุตรสอน. (2554). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพรรณ ตีละกุล. (2552). **ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษารัฐบาล ประจำปี 2556**. สืบค้นใน www.onec.go.th/onec_web/page.php?mod=Book&file...3
- _____. (2557). **สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557**. สืบค้นใน www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=12409
- Cronbach, L. J. (1971). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V., and Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological Measurement*, 30 (3), 606-607.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบฝึกทักษะ

THE DEVELOPMENT OF THAI LANGUAGE LEARNING ACHIEVEMENT ON READING FOR MAIN IDEA FOR MATAYOMSUKSA 3 USING LANGUAGE EXERCISES

เจษฎา บุญมาโฮม / JESADA BOONMAHOME¹

ธิติรัตน์ รุ่งเจริญเกียรติ / THITIRUT RUNGCHAROENKIAT²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะ 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะกับเกณฑ์ร้อยละ 80 และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยา จ.นครปฐม จำนวน 59 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 29 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบฝึกทักษะ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สร้างโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้แบบฝึกทักษะ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้แบบฝึกทักษะ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญหลังการเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แบบฝึกทักษะ การอ่านจับใจความสำคัญ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) compare Thai language learning achievement of students on reading for main idea before and after learning by using language exercises; 2) compare Thai language learning achievement of the students with the set criterion of 80%; and 3) compare Thai language learning achievement of the students between experimental group and control group. The sample was 59 Matayomsuksa 3 students at Wat Huai Chorakhe Phitthayakhom School in Nakhon Pathom Province, derived by multi-stage random sampling. The students was divided into 2 groups: 30 for experimental groups and 29 for control groups. The research instruments were language exercises and learning achievement tests constructed by the researcher. Data were analyzed with mean, standard deviation and t-test.

The results were as follows:

1. The students' Thai language learning achievement on reading for main idea after learning by using the language exercises was higher than that of before with statistical significance at .05.
2. The students' Thai language learning achievement on reading for main idea by using the language exercises was higher than the set criterion of 80 %.
3. The experimental group's learning achievement was higher than that of the control group with statistical significance at .05.

Keywords: exercises, reading for main idea

บทนำ

ภาษาเป็นสิ่งที่บันทึกเรื่องราวและภาพสะท้อนมรดกทางวัฒนธรรมของชาติที่บรรพบุรุษสร้างไว้ให้คนรุ่นหลังเพื่อใช้ติดต่อสื่อสาร ดำเนินชีวิต ประกอบอาชีพ และถ่ายทอดความรู้ ภาษาเกิดจากการตกลงร่วมกันของคนในชาติจนเกิดเป็นระบบของตนเอง ภาษาจึงเป็นเอกลักษณ์ของชาติ แต่มีใช้ทุกชาติจะมีภาษาเป็นของตนเอง ประเทศไทยนับว่าเป็นประเทศที่มีความเจริญทางวัฒนธรรม เพราะมีภาษาประจำชาติยาวนานนับเจ็ดร้อยกว่าปี คนไทยทุกคนต้องภูมิใจและใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง นอกจากนี้ ภาษาไทยยังเป็นพื้นฐาน จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ มนุษย์ต้องใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อติดต่อสื่อสาร ภาษาไทยจึงเป็น

พื้นฐานสำคัญของการศึกษาวิชาต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 อ้างถึงใน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาษาไทยในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ว่าเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิด ความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย เป็นเครื่องมือใน การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจธุระ และดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุข และเป็นเครื่องมือการแสวงหาความรู้ ประสพการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้พัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อีกทั้งภาษาไทยยังเป็นสิ่งแสดงภูมิปัญญา ของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรม ประเพณี สุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์ และ สืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป

ทักษะการอ่านถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย เพราะการอ่าน เป็นเครื่องมือสำคัญด้านการศึกษาที่ใช้แสวงหาความรู้ การดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และ การพักผ่อนหย่อนใจ ดังที่ ศิริพร ลิ้มตระกูล (2541: 5-6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการอ่านว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตประจำวันของทุกคน เพราะข้อมูลความรู้ ความเจริญทางวิทยาการนิยม เผยแพร่ในรูปแบบของสิ่งพิมพ์ บุคคลต้องมีความรู้และทักษะด้านการอ่านเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนา ความรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทางเทคโนโลยีตลอดจนพัฒนาประเทศชาติในที่สุด เป้าหมายสำคัญ ของการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ เพราะเชื่อว่าผู้เรียนสามารถ นำทักษะการอ่านไปแสวงหาความรู้ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศต่อไป นอกจากนี้ สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์ (2545: 2) ได้กล่าวว่า การอ่านมีความจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะการอ่านเป็น เครื่องมือสำคัญที่ใช้แสวงหาความรู้ ดังนั้น การฝึกฝนการอ่านอยู่เสมอจะส่งผลให้เกิดพื้นฐาน การอ่านที่ดี เกิดความชำนาญและมีความรู้กว้างขวาง สอดคล้องกับวรรณิ โสมประยูร (2553: 120-126) กล่าวว่า การอ่านเป็นเครื่องมือสำคัญของการศึกษาทุกระดับ ผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยทักษะ การอ่านทำความเข้าใจเนื้อหาสาระของวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับความรู้และประสบการณ์ ชีวิตประจำวัน ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ร่วมกับทักษะการฟัง การพูดและการเขียน ทั้งด้าน การกิจส่วนตัวและประกอบอาชีพการงานต่าง ๆ ในสังคม นั้นแสดงว่าการอ่านสำคัญยิ่งต่อชีวิตมนุษย์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึง ความสำคัญและสามารถพัฒนากระบวนการอ่าน โดยกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับว่าต้องอ่านออกเสียงร้อยแก้วและร้อยกรอง เป็นทำนองเสนาะได้ถูกต้อง เข้าใจความหมายโดยตรงและความหมายโดยนัย จับใจความสำคัญ และรายละเอียดของสิ่งที่อ่าน แสดงความคิดเห็นและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน เขียนกรอบ

แนวคิด ผังความคิด ย่อความ เขียนรายงานจากสิ่งที่อ่านได้ วิเคราะห์ วิวิจารณ์ อย่างมีเหตุผล ลำดับความอย่างมีขั้นตอนและความเป็นไปได้ของเรื่องที่อ่าน รวมทั้งประเมินความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้สนับสนุนจากเรื่องที่อ่าน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 5)

อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบ O-NET รายวิชาภาษาไทย พ.ศ. 2558 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าร้อยละ 50 สะท้อนให้เห็นว่าการอ่านของผู้เรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนต้องพัฒนาการอ่านไว้เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นพื้นฐานการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ่านจับใจความสำคัญเพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาและสาระสำคัญ

การอ่านจับใจความสำคัญเป็นการอ่านขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญเพราะเป็นการจับประเด็นหลักของเรื่อง มีคุณประโยชน์ต่อการแสวงหาความรู้ ดังที่ เอกนรินทร์ สีมหาศาล (2546: 34) กล่าวว่า การอ่านจับใจความสำคัญถือเป็นหัวใจสำคัญของการอ่าน เพราะช่วยให้รับข้อมูลได้อย่างถูกต้อง การอ่านจับใจความสำคัญที่ดีจะช่วยให้ผู้อ่านประสบความสำเร็จในการเรียน การฝึกฝนการอ่านจับใจความสำคัญอยู่เสมอจะทำให้ผู้อ่านอ่านเป็น เพราะการอ่านจับใจความสำคัญคือการที่ผู้อ่านสามารถเข้าใจเรื่องราวด้วยกระบวนการถ่ายทอดความหมายจากสารออกมาเป็นความคิดที่ผู้อ่านสรุปความได้ หรือสาระสำคัญจากเรื่องที่อ่าน การทำความเข้าใจเนื้อเรื่องจับประเด็นสำคัญได้ และสามารถบอกจุดมุ่งหมายของเรื่องที่อ่านได้ (จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบายน อัมสำราญ, 2547: 42 และสุริรัตน์ บำรุงสุข และคณะ, 2558: 136) ทั้งนี้ ศศิธร สุริยวงศ์ และวิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2555: 105-108) ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่านพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่อ่านจับใจความสำคัญไม่ได้ สรุปประเด็นไม่ถูกต้อง ไม่สามารถแยกแยะความรู้ ข้อเท็จจริงได้ ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการอ่านเท่าที่ควร และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนวิชาอื่น ๆ

แบบฝึกทักษะเป็นสื่อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาและมวลประสบการณ์ต่าง ๆ แบบฝึกทักษะประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ และเหมาะที่จะนำมาใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ เกิดความคล่องแคล่ว ความชำนาญ ตลอดจนเกิดความแม่นยำ ซึ่งเป็นไปโดยอัตโนมัติ ด้วยการทบทวนเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ที่เรียน ดังนั้น แบบฝึกทักษะจึงจำเป็นต่อการเรียนการสอน อีกทั้งยังสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้แก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียนด้านการอ่านจับใจความสำคัญด้วยการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ ดังที่ สงบ มั่นคง (2542 อ้างถึงใน เจษฎา บุญมาโฮม และจันทราทิพย์ อภัยวงศ์, 2558: 42-43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแบบฝึกทักษะว่าเป็นวิธีสอนที่สนุกอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งการที่ผู้เรียนทำแบบฝึกมาก ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านภาษาดีขึ้น เพราะผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้ที่เรียนมาฝึกให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับกันตัตถ์นัย วรจิตติพล (2542: 37) ที่กล่าวว่า แบบฝึกช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาและมีทักษะ

ทางภาษาที่คงทน ช่วยให้ครูประหยัดเวลาในการเตรียมแบบฝึกหัดอยู่ตลอดเวลา และทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ แบบฝึกทักษะยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถทบทวนเนื้อหาที่เรียนไปแล้วได้ด้วยตนเอง และทราบพัฒนาการความก้าวหน้าด้านการเรียนของตนเอง

หากพิจารณาลักษณะและกระบวนการของแบบฝึกทักษะจะพบว่า สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาภาษาไทยที่ต้องอาศัยการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเพื่อใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ คุณพิริยะทวี (2548) ณัฐชา อักษรเดช (2554) นิรติศัย สุดเพาะ (2555) และนงเยาว์ ทองกำเนิด (2558) ที่พบว่า แบบฝึกทักษะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการนำเสนอข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแบบฝึกทักษะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครปฐม ด้วยแบบฝึกทักษะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะกับเกณฑ์ร้อยละ 80
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

สมมติฐาน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะสูงกว่าก่อนเรียน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

นิยามศัพท์เฉพาะ

แบบฝึกทักษะ หมายถึง แบบฝึกทักษะที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีส่วนประกอบสำคัญคือ ส่วนนำเสนอองค์ความรู้ ส่วนฝึกปฏิบัติให้ชำนาญ และส่วนประเมินผล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักการ สร้างแบบฝึกทักษะ ซึ่งผู้เรียนสามารถได้ตอบกับบทเรียนได้ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยตั้งชื่อแบบฝึกทักษะนี้ว่า “แบบฝึกทักษะชุดชวนอ่าน พาคิด” ประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ การหาประสิทธิภาพ ซึ่งแบบฝึกทักษะนี้มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 82.16/81.17 เนื้อหาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 แบบฝึกย่อย คือ 1) การอ่านจับใจความสำคัญจากบทร้อยแก้ว E_1/E_2 เท่ากับ 83.78/82.87 2) การอ่านจับใจความสำคัญจากบทร้อยกรอง E_1/E_2 เท่ากับ 81.34/81.57 และ 3) การอ่านจับใจความสำคัญจากนิทาน E_1/E_2 เท่ากับ 81.08/80.27 ดังนั้นแบบฝึกทักษะฉบับนี้ จึงมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

เกณฑ์ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับคะแนนคุณภาพขั้นต่ำที่จะยอมรับได้ อ้างอิงตามเกณฑ์ การหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ซึ่งเป็นการกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติด้วยการประเมินผล พฤติกรรมของผู้เรียน 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลพฤติกรรมต่อเนื่องลักษณะกระบวนการ (E_1) และการประเมินผลพฤติกรรมขั้นสุดท้ายลักษณะผลลัพธ์ (E_2) โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าคะแนน ไว้ที่ร้อยละ 80

การอ่านจับใจความสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมความเข้าใจความหมายและจุดมุ่งหมาย ของสิ่งที่อ่าน ตลอดจนแนวคิดของเรื่อง เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่ได้จากการ ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การสอนแบบปกติ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้วิจัยออกแบบการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขั้นตอนการสอน 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นนำ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ และขั้นสอน โดยมีการฝึกฝนการอ่านจับใจความสำคัญจากใบกิจกรรมและแบบฝึกหัด ไม่ได้เน้น การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ใด ๆ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความ สำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยแบบฝึกทักษะครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองมี รายละเอียดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบแผนการทดลอง

การวิจัยดำเนินการวิจัยด้วยแบบแผนการวิจัยการทดลองลักษณะมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการทดสอบก่อนและหลังการวิจัย (randomized control group pretest-posttest design)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ที่ศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยา ตำบลห้วยจรเข้ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยการสุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองมา 1 โรงเรียน ผลการสุ่มได้โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยา ซึ่งมีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รวม 319 คน จำนวน 9 ห้อง จากนั้นสุ่มเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/7 จำนวน 30 คน เพื่อจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะ และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 จำนวน 29 คน เพื่อจัดการเรียนรู้แบบปกติ ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติความเท่าเทียมกันของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองด้วยสถิติทดสอบที พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น การสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะ/การสอนแบบปกติ

ตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ

ระยะเวลาในการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 โดยดำเนินการทดสอบก่อนการทดลอง 1 คาบ ดำเนินการทดลองจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ เป็นเวลา 9 คาบ โดยกลุ่มทดลองดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะ ส่วนกลุ่มควบคุมดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยการสอนแบบปกติ จากนั้นทดสอบหลังการทดลอง 1 คาบ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 11 คาบ

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบฝึกทักษะเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ 3 แบบฝึกย่อยคือ 1) การอ่านจับใจความสำคัญจากบทร้อยแก้ว 2) การอ่านจับใจความสำคัญจากบทร้อยกรอง และ 3) การอ่านจับใจความสำคัญจาก

นิทาน เป็นการบูรณาการการอ่านจับใจความสำคัญประเภทร้อยแก้วและร้อยกรอง โดยใช้แบบฝึกทักษะประกอบแผนการจัดการเรียนรู้แบบฝึกละ 3 คาบ /สัปดาห์ ลักษณะของแบบฝึกทักษะประกอบด้วย ส่วนนำเสนอเนื้อหา ส่วนการฝึกปฏิบัติเพื่อความชำนาญ และส่วนการวัดและประเมินผล ซึ่งมีกระบวนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุง จากนั้นทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการหาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะ ขั้นการทดสอบ 1:1 E_1/E_2 เท่ากับ 72.22/55.55 ขั้นการทดสอบกลุ่มเล็ก E_1/E_2 เท่ากับ 77.00/73.93 และขั้นการทดสอบภาคสนาม E_1/E_2 เท่ากับ 82.16/81.17 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 50 ข้อ 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างของแบบทดสอบลักษณะการวัดความจำและความรู้ความเข้าใจ จำนวน 12 ข้อ การนำไปใช้ จำนวน 12 ข้อ การวิเคราะห์ จำนวน 10 ข้อ การสังเคราะห์ จำนวน 8 ข้อ และประเมินค่า จำนวน 8 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67–1.00 ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.34-0.78 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.52 และค่าความเชื่อมั่น KR_{20} เท่ากับ 0.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะปรากฏดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ
ของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองด้วยสถิติทดสอบที

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{x}$	S	t
กลุ่มทดลอง	30	16.23	2.48	.08
กลุ่มควบคุม	29	16.17	2.74	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ก่อนการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ เท่ากับ 16.23 คะแนน และกลุ่มควบคุมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ เท่ากับ 16.17 เมื่อเปรียบเทียบด้วยสถิติทดสอบทีพบว่า ก่อนการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญไม่แตกต่างกัน ดังนั้น กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงมีคุณสมบัติและความเท่าเทียมเหมาะสมที่จะจัดกระทำเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะ

การทดลอง	n	$\bar{x}$	S	$\bar{d}$	$S_{\bar{d}}$	t
ก่อนการทดลอง	30	16.23	2.48	26.40	.43	61.39*
หลังการทดลอง	30	42.63	2.49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญก่อนการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะเท่ากับ 16.23 คะแนน และหลังการเรียนเท่ากับ 42.63 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบด้วยสถิติทดสอบทีพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองหลังการทดลองกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือร้อยละ 80 อ้างอิงตามเกณฑ์การหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองหลังการเรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยสถิติทดสอบที

การทดลอง	n	$\bar{x}$	S	t
หลังการทดลอง	30	42.63	2.49	5.74*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภายหลังการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญเท่ากับ 42.63 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 ด้วยสถิติทดสอบที่ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมภายหลังการทดลองปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลองด้วยสถิติทดสอบที

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{x}$	S	t
กลุ่มทดลอง	30	42.63	2.49	3.72*
กลุ่มควบคุม	29	39.66	3.53	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภายหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ เท่ากับ 42.63 คะแนน และนักเรียนกลุ่มควบคุมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ เท่ากับ 39.66 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบด้วยสถิติทดสอบที่พบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลโดยนำเสนอตามสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าก่อนเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของรัตนภรณ์ คล่องแคล่ว (2548: บทคัดย่อ) ได้ใช้แบบฝึกทักษะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการใช้แบบฝึกทักษะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

มีผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐชา อักษรเดช (2554: บทคัดย่อ) ที่พบว่าภายหลังการใช้แบบฝึกทักษะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรติศัย สุดเพาะ (2555: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภายหลังการใช้แบบฝึกทักษะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์การอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการวิจัยของนางเยาว์ ทองกำเนิด (2558: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภายหลังการใช้แบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของชาวณิ คำเลิศลักษณ์ (2542: 37) และ ประไพ ปลายเนตร (2543 อ้างถึงใน พัชรา พรหมณี, 2549: 51) ที่กล่าวว่า แบบฝึกทักษะสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้ดี เนื่องจากผู้เรียนสามารถใช้เวลานอกชั้นเรียนเพื่อฝึกทักษะและเพิ่มเติมความรู้โดยเฉพาะทางภาษา ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จการเรียนรู้ด้านทักษะทางภาษา และเกิดความภูมิใจต่อตนเอง

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของตัวแปรต้นด้วยการเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญหลังการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร กองวงศ์ (2548: บทคัดย่อ) พัชรา พรหมณี (2549: บทคัดย่อ) นริศรา สุณหทราข (2554: 29-37) ศศิธร สุริยวงศ์ และวิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2555: 103) และนางเยาว์ ทองกำเนิด (2558: บทคัดย่อ) ที่ใช้แบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญ โดยพบว่า ภายหลังการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะนักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของลำลี รักสุทธิ (2553: 31) ที่กล่าวว่าแบบฝึกทักษะมีข้อดีในการตอบสนองการเรียนรู้ส่วนบุคคล ทั้งได้ทบทวนเนื้อหาที่เรียนมาแล้วอย่างเป็นระบบ ได้เพิ่มทักษะความชำนาญด้านการเรียนแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามระดับความสามารถตามความต้องการ และตามความสนใจ อีกทั้งแบบฝึกทักษะยังเร้าและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งกระบวนการพัฒนาแบบฝึกทักษะยังเป็นไปตามแนวคิดของ Seele & Glasgow (1990: 3) ที่ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาแบบฝึกทักษะที่มีคุณภาพว่าต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหาและลักษณะผู้เรียน โดยแบบฝึกทักษะเหมาะสมกับวิชาที่ต้องการ

พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะ ทั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลสนับสนุนเพิ่มเติมได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมืออย่างเป็นระบบ มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนของเนื้อหา มีการนำเสนอโมโนทัศน์สำคัญของเนื้อหา และการฝึกปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยนี้ที่ว่าพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคล ตลอดจนมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละวัยจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและสูงสุดของพื้นที่การเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของนักจิตวิทยา เช่น เพียเจต์ (Piaget) ธอร์นไดค์ (Thorndike) และสกินเนอร์ (Skinner) เป็นต้น

นอกจากนี้ แบบฝึกทักษะที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เน้นการสร้างและพัฒนาแบบฝึกทักษะ ผู้วิจัยพัฒนาโดยการหาประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะตามเกณฑ์ E_1/E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 แบบฝึกทักษะจึงมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนานักเรียนกลุ่มทดลองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของตัวแปรต้นด้วยการเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติคุณ รัตนเดชกำจาย (2542: บทคัดย่อ) ที่ได้ใช้แบบฝึกทักษะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่อง มาตราตัวสะกดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง มาตราตัวสะกดสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจษฎา บุญมาโฮม และจันทราทิพย์ อภัยวงศ์ (2558: บทคัดย่อ) ที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่อง โคลงสี่สุภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยแบบฝึกทักษะ พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง โคลงสี่สุภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ Qi (1994: 26) ที่พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองที่เรียนด้วยแบบฝึกทักษะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับไวยากรณ์ดีกว่าการเรียนการสอนแบบปกติ

ผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องแนวคิดของกรมวิชาการ (2542 อ้างถึงใน จิราภรณ์ ฉัตรทอง, 2545: 20) ที่อธิบายว่า แบบฝึกทักษะเป็นการสอนที่ดีกว่าในหลาย ๆ วิธีที่สอนตามปกติ เพราะสามารถทำในสิ่งที่ยากให้ง่าย น่าสนใจ และผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมซ้ำ ๆ ย่อมทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่แม่นยำสามารถเรียนได้ดีกว่า และเร็วกว่าการสอนปกติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปราย

สนับสนุนผลการวิจัยได้ว่า แบบฝึกทักษะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ลักษณะของแบบฝึกทักษะในครั้งนี้สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียนที่ต้องการเรียนรู้ ด้วยการลงมือปฏิบัติ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียน ทั้งมีความสุขในการเรียน กอปรกับธรรมชาติของวิชาภาษาไทยซึ่งเป็นวิชาทักษะที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนวัยนี้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ผู้วิจัยสังเกตพบว่า ขณะเรียนนักเรียนศึกษาบทเรียนอย่างตั้งใจ มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและเอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนช่วยกันคิดหาคำตอบเนื้อหาในบทเรียน ซึ่งถือเป็นผลดีที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้มีส่วนร่วมการปฏิบัติกิจกรรม จึงเป็นเหตุให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แบบฝึกทักษะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญได้ ดังนั้น หากนำแบบฝึกทักษะไปใช้ครูผู้สอนต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้แบบฝึกทักษะ และควรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญโดยนำแบบฝึกทักษะไปพัฒนา นักเรียนที่มีลักษณะการเรียนรู้ล่าช้า หรือมีความสนใจในการเรียนต่ำ
2. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนวิชาภาษาไทยเรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญของแบบฝึกทักษะที่ 3 การอ่านจับใจความสำคัญจากนิทานซึ่งเป็นการบูรณาการการอ่านจับใจความสำคัญประเภทร้อยแก้วและร้อยกรองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแบบฝึกทักษะที่ 1 และ 2 ดังนั้นควรพัฒนาแบบฝึกทักษะที่มุ่งเน้นการบูรณาการการอ่านจับใจความสำคัญประเภทร้อยแก้วและร้อยกรอง เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแบบฝึกทักษะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนการเรียนเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญได้ ดังนั้น จึงควรนำแบบฝึกทักษะไปใช้บูรณาการกับวิชาอื่น ๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในลักษณะการอ่านจับใจความสำคัญเนื้อหาความสำคัญของสาระการเรียนรู้ที่เรียน
2. ผู้วิจัยคิดเห็นว่าการสร้างชุดการเรียนรู้ที่ใช้แบบฝึกทักษะเป็นนวัตกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้

สรุป

แบบฝึกทักษะมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนกลุ่มทดลองให้สูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กันต์ดนัย วรจิตติพล. (2542). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏนครปฐม จังหวัด นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะ ภาษาต่างประเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติคุณ รัตนเดชกำจาย. (2542). ผลการเรียนรู้วิชาภาษาไทยเรื่องมาตราตัวสะกดของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่สอนโดยใช้แบบฝึกทักษะเสริมทักษะกับสอนโดยวิธีปกติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภรณ์ ฉัตรทอง. (2545). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย สำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบาหยัน อิมสำราญ. (2547). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา บุญมาโฮม และจันทราทิพย์ อภัยวงศ์. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเรื่องโคลงสี่สุภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนสระยายโสมวิทยาด้วยแบบฝึกทักษะ. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เชาวณี คำเลิศลักษณ์. (2542). การสร้างแบบฝึกเสริมทักษะเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนดรุณราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษา ต่างประเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐชา อักษรเดช. (2554). การสร้างแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นงเยาว์ ทองกำเนิด. (2558). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศรา สุนทรราช. (2554). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา – สสศท., 2 (4), 29-37.
- นิรติศัย สุดเพาะ. (2555). การสร้างแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรา พรหมณี. (2549). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ครุศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รัตนภรณ์ คล่องแคล่ว. (2548). การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แบบฝึก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณิ์ โสมประยูร. (2553). เทคนิคการสอนภาษาไทย. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- วันเพ็ญ คุณพิริยะทวี. (2548). การพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร สุริยวงศ์ และวิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2555). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้แผนผังความคิดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 8 (1), 103-112.
- ศิริพร กอนวงศ์. (2548). ชุดฝึกทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้แผนภาพโครงเรื่องสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร ลิ้มตระการ. (2541). การอ่านภาษาไทย ในเอกสารการสอนชุดวิชาภาษาไทย. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ลำลี รักสุทธิ. (2553). คู่มือการจัดทำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์. (2545). **หลักวิธีสอนอ่านภาษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรีย์รัตน์ บำรุงสุข และคณะ. (2558). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกรินทร์ สิมหาศาล. (2546). **การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินตามสภาพจริง**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- Qi, X. (1994, November). Consciousness raising in ESL writing: Its effects on the syntactic skills and writing proficiency of university students. **Dissertation Abstracts International**, 50 (1), 24–40.
- Seele, B. & Glasgow, Z. (1990). **Exercises in instructional design**. Calumet, Ohio: Merrill Publishing Company.

ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น
พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
UNDERSTANDING IN MINISTRY OF INTERIOR REGULATION
ABOUT RULES OF LOCAL COUNCIL CONFERENCE 2004
OF ADMINISTRATORS AND COUNCIL MEMBERS IN BUAPHAKTHA
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANGLEN DISTRICT,
NAKHON PATHOM PROVINCE

สุนิตดา เทศนิยม / SUNITDA TESNIYOM¹
กฤษฎา ใจเชื้อกุล / KRITSADA JAISUEKUN²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.2547 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชุม ด้านนิติกรรมการอภิปราย ด้านการลงมติ ด้านการระงับข้อพิพาท และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย และ 2) เสนอแนะแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย และผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการลงมติ และด้านนิติกรรม นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการอภิปราย ด้านการระงับข้อพิพาท ด้านการประชุม และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย

¹รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยทองสุข ผู้วิจัย

²ผู้ช่วยวิจัย

2. หน่วยงานควรพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการอภิปราย ด้านการตั้งคำถาม ด้านการประชุม และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจส่งเสริมด้านความรู้พื้นฐานและหลักการที่เกี่ยวกับข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นโดยรัฐบาล ส่วนกลาง รวมทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารท้องถิ่น โดยให้โอกาสสมาชิกสภาได้ฝึกฝนร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ และสมาชิกสภาทุกคนควรได้ศึกษาเรียนรู้ กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถทำหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด

คำสำคัญ: ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the understanding in Regulation of Ministry of Interior about Rules of Local Council Conference 2004 in six aspects. These aspects were conference, motion, disputation, voting, questioning, and maintaining discipline. 2) Propose development approach to enhance the understanding in Regulation of Ministry of Interior about Rules of Local Council Conference 2004. The research population was 23 administrators and council members in Buaphaktha Sub-district Administrative Organization in Banglen District, Nakhon Pathom Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. It was verified by experts to examine content validity by finding the index of item-objective congruence. The statistics used for data analysis comprised percentage, mean, and standard deviation.

The findings of this research were as follows:

1. The understanding in Regulation of Ministry of Interior about Rules of Local Council Conference 2004 of administrators and council members in Buaphaktha Sub-district Administrative Organization in Banglen District, Nakhon Pathom Province was at the highest level in 2 aspects: voting and motion aspect. The aspects with high level of understanding, in the descending order, were disputation, questioning, conference, and maintaining discipline.

2. The organization should improve and enhance the understanding in 4 aspects: disputation, questioning, conference, and maintaining discipline. To achieve this, basic knowledge and principles relating to local council conference should be provided

by government agencies. Additionally, the local administrators should encourage council members in regular practices. Every council member should be educated on various local cases to improve work cooperation for utmost benefit of people in locality.

Keywords: Regulation of Ministry of Interior, rules of local council conference, sub-district administrative organization

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสิทธิตามกฎหมายมีพื้นที่และประชากรของตนเอง และมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย แม้จะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีขนาดเล็กที่สุดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร และ 2) ฝ่ายนิติบัญญัติได้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะมีจำนวนสมาชิกสภาเท่าใดขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในแต่ละ อบต. โดยทั้ง 2 ส่วน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่น (อรรถัย กักพล และธนัชฐา สุขะวัฒนะ, 2551: 15-21) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองตามหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนจึงต้องร่วมแรงร่วมใจกันรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยดำเนินการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยผ่านการประชุมสภาท้องถิ่น ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการปกครองท้องถิ่น (กุลธนา ธนาพงศธร, 2535: 32) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น มีวาระ 4 ปี ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติคล้ายคลึงกับสภาผู้แทนราษฎร โดยเป็นฟันเฟืองหลักในการพัฒนาท้องถิ่นและมีบทบาทสำคัญอย่างมากในกระบวนการนํานโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) เพราะเขาเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง จึงย่อมมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ (discretion) ในการตัดสินใจอย่างมาก โดยที่ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลาง ไม่อาจควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ดังนั้นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวทางปฏิบัติใด ๆ ที่เกิดจากการกำหนดของส่วนกลางจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะหากสมาชิกสภาท้องถิ่นเหล่านี้ขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้อาจแปลความหมายหรือตีความ (interpret) กฎระเบียบข้อบังคับ

หรือแนวทางปฏิบัติผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง ปัญหาการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติก็จะเกิดขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้มารับบริการ หรือประชาชนที่จะได้ประโยชน์จากนโยบายหรือโครงการนั้น ๆ ได้ (วรเดช จันทรศร, 2534:208)

โดยปกติแล้วประชาชนในท้องถิ่นย่อมคาดหวังว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่พวกเขาได้เลือกตั้งเข้ามาจะมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประชุมสภาท้องถิ่นถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประชาชน เพราะการประชุมสภาจะสะท้อนความต้องการของประชาชนในเขตตำบล ปัญหา และความเดือดร้อนหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ที่ประชุมดำเนินการแก้ไข และสภาท้องถิ่นยังทำหน้าที่ในการออกข้อบัญญัติต่าง ๆ เพื่อใช้ในเขตตำบลของตน หรือการเสนอให้มีการออกเสียงประชามติในเขตตำบล รวมทั้งการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารโดยการตั้งกระทู้ถามฝ่ายบริหารในที่ประชุมสภา นอกจากนี้การประชุมสภายังช่วยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และบ่งชี้ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบอีกด้วย ดังนั้นการประชุมสภาท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นทุกคนต้องให้ความสำคัญ

รัฐบาลโดยกรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่นทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ใช้ระเบียบข้อบังคับเดียวกัน คือระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 โดยเนื้อหาของระเบียบฉบับนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับเงื่อนไข ข้อบังคับและบทบัญญัติต่าง ๆ ได้แก่ หมวดการประชุม หมวดญัตติ หมวดงบประมาณ หมวดการอภิปราย หมวดการลงมติ หมวดกระทู้ถาม หมวดคณะกรรมการสภาท้องถิ่น และหมวดรักษาระเบียบและความสะดวกเรียบร้อย ซึ่งในแต่ละหมวดจะมีรายละเอียดข้อปฏิบัติมากมาย ที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละส่วนงานต้องรับรู้และทำความเข้าใจให้ชัดเจน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่ในปัจจุบันได้มีการศึกษาและพบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกจากประชาชนนั้นมีความแตกต่างกันทั้งระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิที่แตกต่างกันล้วนเป็นปัญหาต่อการเรียนรู้หรือทำความเข้าใจกับระเบียบและข้อกฎหมาย (เอกนรินทร์ แสงดาว, 2556: 3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยศึกษาความเข้าใจในระเบียบดังกล่าวของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชุม ด้านนิติ ด้านการอภิปราย ด้านการลงมติ ด้านการระงับ และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่องความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 23 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น เพื่อกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ส่วนข้อคำถามสำหรับการวิจัยนั้น ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (content validity) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อกำหนดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.5 จำนวน 30 ข้อ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 117)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านการประชุม 5 ข้อ ด้านนิติ 5 ข้อ ด้านการอภิปราย 5 ข้อ ด้านการลงมติ 5 ข้อ ด้านการระงับ 5 ข้อ และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย 5 ข้อ โดยลักษณะของคำถาม ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คือ “ใช่” หรือ

“ไม่ใช่” โดยมีการคละคำถาม ได้แก่ ข้อ 1-4, 6-9, 11-14, 16-19, 21-24, 26-29 ถ้าตอบตัวเลือก “ใช่” จะได้ 1 คะแนน แต่ถ้าตอบตัวเลือก “ไม่ใช่” จะได้ 0 คะแนน ส่วนข้อ 5, 10, 15, 20, 25, 30 ถ้าตอบตัวเลือก “ไม่ใช่” จะได้ 1 คะแนน แต่ถ้าตอบตัวเลือก “ใช่” จะได้ 0 คะแนน และผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 6-11) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{30 - 0}{5} \\ &= 6\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความเข้าใจได้ดังนี้

คะแนน 0-6	(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 0.20)	มีระดับความเข้าใจน้อยที่สุด
คะแนน 7-12	(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.21 - 0.40)	มีระดับความเข้าใจน้อย
คะแนน 13-18	(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.41 - 0.60)	มีระดับความเข้าใจปานกลาง
คะแนน 19-24	(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.61 - 0.80)	มีระดับความเข้าใจมาก
คะแนน 25-30	(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.81 - 1.00)	มีระดับความเข้าใจมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่นัดหมาย และผู้วิจัยไปเก็บคืนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความเข้าใจเปรียบเทียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแยกวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ในภาพรวม และส่วนที่ 2 ในรายด้าน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีดังนี้

1. ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 91.3 เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 4.35 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 21.74 และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 73.91 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 39.13 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 34.78 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.09 ส่วนประสบการณ์การเป็นสมาชิกสภานั้น ร้อยละ 26.09 มีประสบการณ์ 1-4 ปี ร้อยละ 4.35 มีประสบการณ์ 5-8 ปี ร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์ 9-12 ปี และร้อยละ 39.13 มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภามากกว่า 13 ปีขึ้นไป

2. ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจแยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ในภาพรวม พบว่า มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 0.79$, $\sigma = 0.16$) เรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) ด้านลงมติ มีระดับความเข้าใจมากที่สุด ($\mu = 0.86$, $\sigma = 0.12$) 2) ด้านญัตติ ยังคงมีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.84$, $\sigma = 0.11$) 3) ด้านการอภิปราย มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.78$, $\sigma = 0.15$) และ 4) มี 3 ด้าน (เนื่องจากค่าเฉลี่ยเท่ากัน) มีความเข้าใจระดับมาก ได้แก่ ด้านการประชุม ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.20$) ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.19$) และด้านกระทู้ถาม ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.18$) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับและลำดับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. ด้านการประชุม	0.76	0.20	มาก	4
2. ด้านญัตติ	0.84	0.11	มากที่สุด	2
3. ด้านการอภิปราย	0.78	0.15	มาก	3
4. ด้านการลงมติ	0.86	0.12	มากที่สุด	1
5. ด้านกระทู้ถาม	0.76	0.18	มาก	4
6. ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย	0.76	0.19	มาก	4
รวม	0.79	0.16	มาก	

ส่วนที่ 2 ในรายด้าน พบดังนี้

1) **ด้านการลงมติ** พบว่า มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.86, \sigma = 0.12$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) การออกเสียงลงคะแนนเพื่อลงมติมี 2 วิธี คือ การออกเสียงลงคะแนนเปิดเผยและการออกเสียงลงคะแนนลับ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96, \sigma = 0.03$) 2) ถ้ามีปัญหาซับซ้อนเป็นที่เข้าใจยาก ประธานสภาท้องถิ่นหรือที่ประชุมสภาท้องถิ่นอาจแยกประเด็นออกให้ลงมติเป็นตอน ๆ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.94, \sigma = 0.05$) 3) สมาชิกสภาท้องถิ่นคนหนึ่ง ย่อมมีหนึ่งเสียง ในการออกเสียงลงคะแนน มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.87, \sigma = 0.11$) 4) การปิดประกาศแผนการดำเนินงานให้ปิดโดยเปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประกาศ มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.78, \sigma = 0.19$) และ 5) เมื่อประธานสภาท้องถิ่นถามที่ประชุมสภาท้องถิ่นในเรื่องที่มีผู้นำเสนอ จะมีผู้ใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มี ก็ไม่ถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบด้วย มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.74, \sigma = 0.20$) ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับความเข้าใจเปรียบเทียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการลงมติ

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. การออกเสียงลงคะแนนเพื่อลงมติมีสองวิธี คือ การออกเสียงลงคะแนนเปิดเผย และการออกเสียงลงคะแนนลับ	0.96	0.03	มากที่สุด	1
2. สมาชิกสภาท้องถิ่นคนหนึ่ง ย่อมมีหนึ่งเสียงในการออกเสียงลงคะแนน	0.87	0.11	มากที่สุด	3
3. ถ้ามีปัญหาซับซ้อนเป็นที่เข้าใจยาก ประธานสภาท้องถิ่นหรือที่ประชุมสภาท้องถิ่นอาจแยกประเด็นออกให้ลงมติเป็นตอน ๆ	0.94	0.05	มากที่สุด	2
4. การปิดประกาศแผนการดำเนินงานให้ปิดโดยเปิดเผยภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประกาศ	0.78	0.19	มาก	4
5. เมื่อประธานสภาท้องถิ่นถามที่ประชุมสภาท้องถิ่นว่า ในเรื่องที่มีผู้นำเสนอนั้นจะมีผู้ใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีก็ไม่ถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบด้วย	0.74	0.20	มาก	5
รวม	0.86	0.12	มากที่สุด	

2) ด้านสถิติ พบว่า มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.84$, $\sigma = 0.11$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) สถิติมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น และสถิติร่างข้อบัญญัติ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96$, $\sigma = 0.02$) 2) สถิติร่างข้อบัญญัติที่ประชุมสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาเป็นสามวาระ แต่ที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะอนุมัติให้พิจารณาสามวาระรวดก็ได้ แต่สถิติร่างข้อบัญญัติถึงประมาณจะพิจารณาสามวาระรวดเดียวไม่ได้ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.94$, $\sigma = 0.05$) 3) การเสนอญัตติด้วยวาจานั้นให้นำความในข้อ 63 วรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมการรับรองญัตติเช่นว่านี้ ให้กระทำโดยวิธีการยกมือขึ้นพ้นศีรษะ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.91$, $\sigma = 0.06$) 4) ให้ประธานสภาท้องถิ่น บรรจุนิติที่เสนอมาเข้าระเบียบวาระการประชุมสภาท้องถิ่น ภายในกำหนดเวลาอันสมควรในสมัยประชุมนั้น มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.87$, $\sigma = 0.11$) และ 5) ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติวาระสองให้เรียงตามลำดับข้อเฉพาะที่มีการแปรญัตติหรือที่คณะกรรมการแปรญัตติแก้ไขเท่านั้น เว้นแต่ประธานสภาท้องถิ่นจะกำหนดเป็นอย่างอื่น มีความเข้าใจระดับปานกลาง ($\mu = 0.52$, $\sigma = 0.32$) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการสถิติ

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. สถิติมี 2 อย่างคือ สถิติเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น และสถิติร่างข้อบัญญัติ	0.96	0.02	มากที่สุด	1
2. การเสนอญัตติด้วยวาจานั้นให้นำความในข้อ 63 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลมการรับรองญัตติเช่นว่านี้ ให้กระทำโดยวิธีการยกมือขึ้นพ้นศีรษะ	0.91	0.06	มากที่สุด	3
3. สถิติร่างข้อบัญญัติที่ประชุมสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาเป็นสามวาระ แต่ที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะอนุมัติให้พิจารณาสามวาระรวดเดียวก็ได้ ส่วนสถิติร่างข้อบัญญัติถึงประมาณจะพิจารณาสามวาระรวดเดียวไม่ได้	0.94	0.05	มากที่สุด	2
4. ให้ประธานสภาท้องถิ่นบรรจุนิติที่เสนอมา เข้าระเบียบวาระการประชุมสภาท้องถิ่นภายในกำหนดเวลาอันสมควรในสมัยประชุมนั้น	0.87	0.11	มากที่สุด	4
5. ในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติวาระสองให้ปรึกษาเรียงตามลำดับข้อเฉพาะที่มีการแปรญัตติหรือที่คณะกรรมการแปรญัตติแก้ไขเท่านั้น เว้นแต่ประธานสภาท้องถิ่นจะกำหนดเป็นอย่างอื่น	0.52	0.32	ปานกลาง	5
รวม	0.84	0.11	มากที่สุด	

3) **ด้านการอภิปราย** พบว่ามีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 0.78, \sigma = 0.15$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) เมื่อประธานสภาท้องถิ่นเตือนสมาชิกสภาท้องถิ่นให้รักษาระเบียบการประชุม สมาชิกสภาต้องปฏิบัติตามทันที มีความเข้าใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96, \sigma = 0.02$) 2) สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะกล่าวถ้อยคำใดต่อที่ประชุมสภาท้องถิ่น ให้ยกมือขึ้นพ้นศีรษะ เมื่อประธานสภาท้องถิ่นอนุญาตแล้วจึงกล่าวได้ โดยให้ยืนกล่าว ณ ที่ของตนหรือ ณ ที่ซึ่งจัดไว้ก็ได้ และต้องกล่าวกับประธานสภาท้องถิ่น มีความเข้าใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96, \sigma = 0.02$) 3) ข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือประโยชน์สำคัญของทางราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น อาจร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่น ไม่ให้นำมาอภิปรายหรือเปิดเผยได้ มีความเข้าใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 0.89, \sigma = 0.09$) 4) สมาชิกสภาท้องถิ่นจะอภิปรายได้ทั้งเรื่องที่กำลังปรึกษากันอยู่ จะกล่าวข้อความซ้ำหรือนอกประเด็นและเรื่องอื่นใดก็ได้ มีความเข้าใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 0.83, \sigma = 0.12$) และ 5) ถ้าประธานสภาท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่าผู้ใดใช้เวลาอภิปรายครั้งใดเกินสมควรแก่เรื่อง และยังมีผู้อื่นประสงค์จะอภิปรายต่อไปอีก ประธานสภาท้องถิ่นอาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดอภิปรายเสียก็ได้ เมื่อได้อภิปรายมาครบสิบนาทีแล้ว มีความเข้าใจในระดับน้อย ($\mu = 0.26, \sigma = 0.45$) ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับและลำดับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการอภิปราย

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. ข้อความใด ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือประโยชน์สำคัญของทางราชการ ผู้บริหารท้องถิ่นอาจร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นไม่ให้นำมาอภิปราย หรือเปิดเผยได้	0.89	0.09	มากที่สุด	3
2. เมื่อประธานสภาท้องถิ่นเตือนสมาชิกสภาท้องถิ่นให้รักษาระเบียบ การประชุม สมาชิกสภาต้องปฏิบัติตาม	0.96	0.02	มากที่สุด	1
3. สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดประสงค์จะกล่าวถ้อยคำใดต่อที่ประชุม สภาท้องถิ่นให้ยกมือขึ้นพ้นศีรษะเมื่อประธานสภาท้องถิ่นอนุญาตแล้วจึง กล่าวได้ โดยให้ยืนกล่าว ณ ที่ของตนหรือ ณ ที่ซึ่งจัดไว้ก็ได้ และต้อง กล่าวกับประธานสภาท้องถิ่น	0.94	0.05	มากที่สุด	2
4. ถ้าประธานสภาท้องถิ่นพิจารณาเห็นว่าผู้ใดใช้เวลาอภิปรายครั้งใดเกิน สมควรแก่เรื่องและยังมีผู้อื่นประสงค์จะอภิปรายต่อไปอีก ประธานสภา ท้องถิ่นอาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดอภิปรายเสียก็ได้ เมื่อได้อภิปรายมาครบสิบ นาทีแล้ว	0.26	0.45	น้อย	5
5. สมาชิกสภาท้องถิ่นจะอภิปรายได้ทั้งเรื่องที่กำลังปรึกษากันอยู่ จะกล่าวข้อความซ้ำหรือนอกประเด็นและเรื่องอื่นใดก็ได้	0.83	0.12	มากที่สุด	4
รวม	0.78	0.15	มาก	

4) ด้านกระทู้ถาม พบว่า มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อแล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) กระทู้ถามมีสองประเภท ได้แก่ กระทู้ถามทั่วไปและกระทู้ถามด่วน มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96$, $\sigma = 0.03$) 2) การตั้งกระทู้ถามทั่วไป ให้เสนอ ล่วงหน้าเป็นหนังสือ ยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่น โดยมีข้อความเป็นคำถามในข้อเท็จจริง หรือนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.91$, $\sigma = 0.07$) 3) การตั้งกระทู้ถามด่วน ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเหตุฉุกเฉินที่มี ความจำเป็นรีบด่วน มีความเข้าใจระดับมากที่สุด รีบด่วน ($\mu = 0.83$, $\sigma = 0.13$) 4) ผู้บริหารท้องถิ่น จะขอเลื่อนการตอบกระทู้ถาม ในที่ประชุมสภาท้องถิ่นไม่ได้ มีความเข้าใจระดับปานกลาง ($\mu = 0.57$, $\sigma = 0.30$) และ 5) กระทู้ถามแต่ละกระทู้ขึ้น ให้ผู้ตั้งกระทู้ถามตั้งคำถามและซักถามได้ แต่เพียงผู้เดียว การตั้งกระทู้ถามให้อุณหภูมิให้ตามแบบทำระเบียบ มีความเข้าใจระดับปานกลาง ($\mu = 0.52$, $\sigma = 0.35$) ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับและลำดับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการกระทำ

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. กระทำมีสองประเภท คือกระทำทั่วไป และกระทำด่วน	0.96	0.03	มากที่สุด	1
2. กระทำแต่ละกระทำนั้น ให้ผู้ตั้งกระทำตั้งคำถามและซักถามได้ แต่เพียงผู้เดียว การตั้งกระทำให้นุโลมใช้ตามแบบทำระเบียบ	0.52	0.35	ปานกลาง	5
3. การตั้งกระทำทั่วไปให้เสนอล่วงหน้าเป็นหนังสือยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่นโดยมีข้อความเป็นคำถามในข้อเท็จจริงหรือนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	0.91	0.07	มากที่สุด	2
4. การตั้งกระทำด่วนต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเหตุฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วน	0.83	0.13	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารท้องถิ่นจะขอเลื่อนการตอบกระทำในที่ประชุมสภาท้องถิ่นไม่ได้	0.57	0.30	ปานกลาง	4
รวม	0.76	0.18	มาก	

5) ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย พบว่า มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) ประธานสภาท้องถิ่นมีอำนาจอนุญาตให้ประชาชนเข้าฟังการประชุมและการปรึกษาของสภาท้องถิ่นได้ตามระเบียบที่สภาท้องถิ่นกำหนดมีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.91$, $\sigma = 0.06$) 2) ประธานสภาท้องถิ่นมีอำนาจตักเตือน ห้ามปรามให้ถอนคำพูดหรือให้กล่าวคำขอมาในที่ประชุมสภาท้องถิ่นหรือห้ามไม่ให้พูดต่อไป หรือสั่งให้ผู้ละเมิดออกไปเสียจากที่ประชุมสภาท้องถิ่นได้ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.90$, $\sigma = 0.07$) 3) การแต่งกายของสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ให้แต่งเครื่องแบบ ชุดสากล ชุดพระราชทาน หรือตามที่ประธานสภาท้องถิ่นกำหนด มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.87$, $\sigma = 0.11$) 4) ถ้าเกิดมีการส่งเสียงเอื้ออึงขึ้น ในที่ประชุมสภาท้องถิ่นจนประธานสภาท้องถิ่น เห็นว่าไม่สามารถจะรักษาระเบียบการประชุมให้เป็นที่เรียบร้อยได้ ผู้บริหารท้องถิ่น มีอำนาจสั่งหยุดพักการประชุมสภาท้องถิ่นได้ มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.74$, $\sigma = 0.22$) และ 5) ในขณะที่กำลังประชุม ห้ามบุคคลภายนอกเข้าไปในที่ซึ่งจัดสำหรับสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการสภาท้องถิ่น มีความเข้าใจระดับน้อย ($\mu = 0.39$, $\sigma = 0.50$) ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับและลำดับความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. การแต่งกายของสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นนั้นให้แต่งเครื่องแบบชุดสากลนิยมชุดพระราชทานหรือตามที่ประธานสภาท้องถิ่นกำหนด	0.87	0.11	มากที่สุด	3
2. ประธานสภาท้องถิ่นมีอำนาจตักเตือน ห้ามปราม ให้ถอนคำพูด หรือให้กล่าวคำขอขมาในที่ประชุมสภาท้องถิ่น หรือห้ามไม่ให้พูดต่อไป หรือสั่งให้ผู้ละเมิดออกไปเสียจากที่ประชุมสภาท้องถิ่นก็ได้	0.90	0.07	มากที่สุด	2
3. ในขณะที่กำลังประชุม ห้ามบุคคลภายนอกเข้าไปในที่ซึ่งจัดสำหรับสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการสภาท้องถิ่น	0.39	0.50	น้อย	5
4. ประธานสภาท้องถิ่นมีอำนาจอนุญาตให้ประชาชนเข้าฟังการประชุม และการปรึกษาของสภาท้องถิ่นได้ตามระเบียบที่สภาท้องถิ่นกำหนด	0.91	0.06	มากที่สุด	1
5. ถ้าเกิดมีการส่งเสียงเอ็ดอิ่งขึ้นในที่ประชุมสภาท้องถิ่นจนประธานสภาท้องถิ่นเห็นว่าไม่สามารถจะรักษาระเบียบการประชุมให้เป็นที่เรียบร้อยได้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจสั่งหยุดพักการประชุมสภาท้องถิ่นได้	0.74	0.22	มาก	4
รวม	0.76	0.06	มาก	

6) **ด้านการประชุม** พบว่ามีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.76$, $\sigma = 0.20$) แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อแล้วเรียงลำดับความเข้าใจ ได้แก่ 1) เมื่อสภาท้องถิ่นมีมติแล้ว ให้ประธานสภาท้องถิ่นทำเป็นประกาศของสภาท้องถิ่น พร้อมทั้งปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.96$, $\sigma = 0.02$) 2) ถ้าประธานสภาท้องถิ่นเห็นเป็นการสมควร จะสั่งให้หยุดพักการประชุมสภาท้องถิ่นไว้ชั่วคราวก็ได้ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.91$, $\sigma = 0.07$) 3) เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุม และสมาชิกสภาท้องถิ่นมาครบองค์ประชุมแล้ว แต่ประธานสภาท้องถิ่นและรองประธานสภาท้องถิ่นไม่อยู่ในที่ประชุม หรืออยู่แต่ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ สามารถให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้มียุสสูงสุด ซึ่งอยู่ในที่ประชุมนั้นเป็นประธานที่ประชุมชั่วคราวได้ มีความเข้าใจระดับมากที่สุด ($\mu = 0.87$, $\sigma = 0.11$) 4) รายงานการประชุมลับจะเปิดเผยได้เพียงใดหรือไม่ ให้เป็นไปตามมติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

มีความเข้าใจระดับมาก ($\mu = 0.70$, $\sigma = 0.29$) และ 5) สมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาลงชื่อไว้แล้ว แต่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมในที่ประชุมสภาท้องถิ่น ไม่ให้นับเป็นองค์ประชุมสำหรับสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้นั้น และให้ถือว่าขาดการประชุมสภาท้องถิ่น มีความเข้าใจระดับน้อย ($\mu = 0.35$, $\sigma = 0.49$) ดังปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับและลำดับความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม : ด้านการประชุม

ความเข้าใจ	μ	σ	ระดับความเข้าใจ	ลำดับที่
1. ถ้าประธานท้องถิ่นเห็นเป็นการสมควร จะสั่งให้หยุดพักการประชุมสภาท้องถิ่นชั่วคราวก็ได้	0.91	0.07	มากที่สุด	2
2. เมื่อสภาท้องถิ่นมีมติแล้วให้ประธานสภาท้องถิ่นทำเป็นประกาศของสภาท้องถิ่นพร้อมทั้งปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สำนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	0.96	0.02	มากที่สุด	1
3. เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุมและสมาชิกสภาท้องถิ่นมาครบองค์ประชุมแล้ว แต่ประธานสภาท้องถิ่นและรองประธานสภาท้องถิ่นไม่อยู่ในที่ประชุมหรืออยู่แต่ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ สามารถให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้มีอายุสูงสุดซึ่งอยู่ในที่ประชุมนั้นเป็นประธานที่ประชุมชั่วคราวได้	0.87	0.11	มากที่สุด	3
4. สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดที่มาลงชื่อไว้แล้วแต่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมในที่ประชุมสภาท้องถิ่นไม่ให้นับเป็นองค์ประชุมสำหรับสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นั้น และให้ถือว่าขาดการประชุมสภาท้องถิ่น	0.35	0.49	น้อย	5
5. รายงานการประชุมลับจะเปิดเผยได้เพียงใดหรือไม่ ให้เป็นไปตามมติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	0.70	0.29	มาก	4
รวม	0.76	0.20	มาก	

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.2547 ของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวัตถุประสงค์ข้อ 1 จะแยกอภิปรายทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อ 2 จะอภิปรายข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

1. จากข้อค้นพบที่ว่าความเข้าใจจะเบี่ยงกระทบวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบวปากท่า อำเภอบางเลน ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายได้คือผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 73.91 มีอายุมากกว่า 46 ปี และร้อยละ 69.56 มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภามากกว่า 9 ปี จะเห็นได้ว่าสมาชิกสภาส่วนใหญ่มีอายุมากและมีประสบการณ์ทำงานในสภาหลายปี จึงสามารถเสริมสร้างความเข้าใจในระเบียบดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากได้ สอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการที่ว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกัน ในเรื่องความคิด ทักษะคิด ค่านิยมและความเข้าใจ คนอายุมากจะมีความคิดความเข้าใจในการรับสารได้ดีกว่าคนอายุน้อยเนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่มากกว่า (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538: 41-42) นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของหทัยชนก สุวรรณสวัสดิ์ (2557: 65) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจจะเบี่ยงกระทบวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 หมวด 2 (ประชุม) หมวด 3 (ญัตติ) หมวด 5 (การอภิปราย) หมวด 6 (การลงมติ) และหมวด 7 (กระทู้ถาม) ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพรวณ จังหวัดนครปฐม พบว่าความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของธรรมศักดิ์ ชะอุม (2556: 71) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจจะเบี่ยงกระทบวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ด้านการประชุม ด้านญัตติ ด้านงบประมาณและด้านการลงมติ ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผลการวิจัยก็พบว่าความเข้าใจในภาพรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนผลวิจัยที่พบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการลงมติ และด้านญัตติเท่านั้น ส่วนอีก 4 ด้าน คือ ด้านอภิปราย ด้านกระทู้ถาม ด้านการประชุม และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ในภาพรวมแล้ว มีความเข้าใจอยู่แค่ระดับมาก ถ้าพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะของงานแต่ละด้านประกอบไปด้วยแล้ว อภิปรายได้ว่าผลวิจัยด้านการลงมติ และด้านญัตติ ที่มีความเข้าใจมากที่สุดนั้น จะเป็นด้านที่สร้างความเข้าใจได้ง่ายกว่าอีก 4 ด้าน เพราะไม่ต้องใช้การแสดงออก หรือการแสดงวาทะท่ามกลางองค์ประชุมเหมือนด้านการอภิปรายหรือด้านกระทู้ถามซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยที่ต้องฝึกฝนและพัฒนาไม่เฉพาะทักษะทางการพูดเท่านั้น ยังต้องเรียนรู้มารยาททางสังคมและการวางตัวให้เหมาะสมในการอภิปรายหรือการตั้งกระทู้ถามในสภาอีกด้วย เช่นเดียวกับด้านการประชุมและด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ซึ่งต้องอาศัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การประท้วง การเกิดอลเวงหรือเกิดเหตุร้ายที่ไม่คาดคิดในห้องประชุม จึงมีรายละเอียดปลีกย่อยมากมาย ย่อมซับซ้อนสร้างความเข้าใจได้ยากกว่า ดังนั้นผลวิจัยจึงมีเพียง 2 ด้าน ที่ความเข้าใจอยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการลงมติและด้านญัตติเท่านั้น ส่วนอีก 4 ด้าน ที่เหลือคือด้านการอภิปราย ด้านกระทู้ถาม ด้านการประชุมและด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ในภาพรวมแล้ว มีความเข้าใจอยู่แค่ระดับมาก แต่ถ้าแยกพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการลงมติ พบว่ามีความเข้าใจระดับมากที่สุด ซึ่งการลงมติเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ การวินิจฉัยหาข้อยุติ ในการพิจารณาปัญหาหรือเรื่องราวในที่ประชุม และเมื่อศึกษาดูรายละเอียดของข้อบังคับการประชุมสภาด้านการลงมติดำเนินการแล้ว จะเห็นว่าไม่ซับซ้อนทำความเข้าใจได้ไม่ยาก ผู้มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภามานานย่อมได้เปรียบในการทำหน้าที่ด้านการลงมติดังกล่าว จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์การเป็นสมาชิกสภา 9-12 ปี และร้อยละ 39.13 มีประสบการณ์การเป็นสมาชิกสภามากกว่า 13 ปี จึงย่อมส่งผลให้ความเข้าใจด้านการลงมติดูอยู่ในระดับมากที่สุดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของติยาภ สัจจา (2556: 71) ที่ได้ศึกษาความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าด้านการลงมติมีความเข้าใจระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของเอกนรินทร์ แสงดาว (2556: 68) ที่ได้ทำการศึกษารื่องความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ก็พบว่าด้านการลงมติมีความเข้าใจระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านนิติ พบว่ามีความเข้าใจระดับมากที่สุด นิติคือปัญหาหรือประเด็นที่สมาชิกเสนอเข้าสู่ที่ประชุมสภา เพื่อให้การประชุมสภาได้พิจารณาดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ได้ตามจุดประสงค์ ผู้ที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานด้านการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ความใกล้ชิดประชาชน ย่อมสะท้อนปัญหาของชุมชนนำเสนอเป็นนิติเข้าสู่ที่ประชุมได้ไม่ยาก จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 73.91 มีอายุมากกว่า 46 ปี และร้อยละ 21.74 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และร้อยละ 69.56 มีประสบการณ์ทำงานสมาชิกสภามากกว่า 9 ปี จึงสามารถสร้างความเข้าใจในด้านนิติให้อยู่ในระดับมากที่สุดได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของติยาภ สัจจา (2556: 75) ที่ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่าด้านนิติในภาพรวม มีความเข้าใจระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของเอกนรินทร์ แสงดาว (2556: 70) ที่ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยพบว่าด้านนิติมีความเข้าใจระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านการอภิปราย พบว่ามีความเข้าใจในระดับมาก ซึ่งความเข้าใจเรื่องการอภิปรายในสภานั้นประสบการณ์ที่เคยพูดในที่สาธารณะในฐานะตัวแทนประชาชนหรือประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภาและการได้เคยอภิปรายแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมสภามาก่อน ย่อมช่วยให้เกิดความเข้าใจด้านการอภิปรายในระดับมากได้ เนื่องจากสมาชิกสภาผู้ตอบแบบสอบถามเกือบร้อยละ 40 มีประสบการณ์การเป็นสมาชิกสภา มากกว่า 13 ปี แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

ร้อยละ 73.91 จะมีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ก็ตาม นอกจากนี้ข้อค้นพบดังกล่าว ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของเอกนรินทร์ แสงดาว (2556: 72) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความเข้าใจระเบียบ กระบวนการมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ก็พบว่าความเข้าใจด้านการอภิปราย อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการประชุม พบว่ามีความเข้าใจในระดับมาก เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ ย่อมตระหนักดีว่าการประชุมสภา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประชาชน จึงทำให้พวกเขาต้องให้ความสนใจศึกษาเรื่องการประชุม แต่ที่อยู่อะดับมากอาจเนื่องมาจากการประชุมสภามีรายละเอียดข้อบังคับจำนวนมาก แตกต่างจากการประชุมโดยทั่วไป จึงทำความเข้าใจได้ไม่มากนัก ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของติยา สัจจา (2556: 78) ที่ศึกษาเรื่องความเข้าใจระเบียบ กระบวนการมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่าความเข้าใจด้านการประชุม อยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของธรรมศักดิ์ ชะอุม (2556: 73) ที่ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจระเบียบ กระบวนการมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าความเข้าใจด้านการประชุมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของหทัยชนก สุวรรณสวัสดิ์ (2557: 69) ที่ศึกษาเรื่องความเข้าใจระเบียบกระบวนการมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 หมวด 2 (การประชุม) หมวด 3 (ญัตติ) หมวด 5 (การอภิปราย) หมวด 6 (การลงมติ) และหมวด 7 (กระทู้ถาม) ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าความเข้าใจด้านการประชุมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.5 ด้านกระทู้ถาม พบว่ามีความเข้าใจในระดับมาก กระทู้ถามคือคำถามซึ่งสมาชิกสภาใช้เพื่อสอบถามฝ่ายบริหารท้องถิ่น เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หรือนโยบายเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นมีสิทธิ์จะตอบหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นการตั้งกระทู้ถามจึงมีความยากที่ต้องอาศัยประสบการณ์มากพอสมควร แต่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของการวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 69.56 มีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภามากกว่า 9 ปี จึงสามารถสร้างความเข้าใจด้านกระทู้ถามให้อยู่ในระดับมากได้ และผลวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของเอกนรินทร์ แสงดาว (2556: 77) ที่ศึกษาเรื่องความเข้าใจระเบียบกระบวนการมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยพบว่าความเข้าใจด้านกระทู้ถามอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.6 ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย พบว่ามีความเข้าใจระดับมาก การประชุมสภาท้องถิ่น ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่สมาชิกสภาทุกคนต้องปฏิบัติ ณ สถานที่ที่สมาชิกหรือบุคคลภายนอกต้องให้ความเคารพ ต้องแต่งกายสุภาพและประพฤติตนให้เรียบร้อย ประธานสภาท้องถิ่นสามารถใช้ดุลพินิจดำเนินการใด ๆ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยได้ ซึ่งข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามมิให้ปฏิบัติ ที่ปรากฏในข้อบังคับการประชุมสภานั้น ผู้มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภามานาน ย่อมมีความเข้าใจได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์การเป็นสมาชิกสภาน้อย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 73.91 มีอายุมากกว่า 46 ปี และร้อยละ 39.13 เคยเป็นสมาชิกสภา มากกว่า 13 ปีขึ้นไป จึงย่อมสร้างความเข้าใจด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อยให้อยู่ในระดับมากได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดิยา สัจจา (2556: 77) ที่ศึกษาเรื่องความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อยมีความเข้าใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. จากผลการวิจัย ที่พบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่มีความเข้าใจระดับมากที่สุด คือด้านการลงมติ และด้านญัตติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรหาทางพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจอีก 4 ด้าน ให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ ด้านการประชุม ด้านการอภิปราย ด้านกระทู้ถามและด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย เพื่อช่วยให้สมาชิกสภาซึ่งเป็นกลไกสำหรับการปกครองท้องถิ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงควรพัฒนาใน 4 ด้านดังนี้

2.1 ด้านการประชุม การประชุมสภาท้องถิ่นถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร และการปกครองท้องถิ่น โดยสมาชิกสภาเข้าประชุมในฐานะตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น ด้วยการสะท้อนความต้องการของประชาชน การออกข้อบัญญัติตลอดจนการตรวจสอบและถ่วงดุล ผู้บริหารท้องถิ่น ดังนั้นสมาชิกสภาทุกคนต้องได้รับการฝึกฝน เรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่องประชุมสภาอย่างเป็นระบบ โดยหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานของการมีบทบาท ด้านนิติบัญญัติในการประชุมสภาท้องถิ่น นอกเหนือจากการแจกเพียงเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีรายละเอียดของข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามปฏิบัติมากมาย ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น ซึ่งคล้ายกันกับสภาผู้แทนราษฎรในระดับชาติ ต้องศึกษาเรียนรู้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพราะการศึกษาด้วยตนเองอาจไม่เพียงพอ ขณะเดียวกันภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเอง ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจ ด้านการประชุมแก่สมาชิกสภาทุกคน เพื่อให้การทำหน้าที่ตัวแทนของประชาชนมีความสมบูรณ์ และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างการประชุม เพื่อให้การประชุมสภาท้องถิ่นสามารถ ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการอภิปราย การอภิปรายเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานและสื่อสารกับสาธารณะการอภิปรายในสภา ต้องอภิปรายด้วยความเข้าใจเพราะมีข้อบังคับกำหนดห้ามอภิปรายแบบอ่าน ดังนั้นสมาชิกสภาจำเป็นต้องเรียนรู้ ผักผ่อนและพัฒนาทักษะทางการพูด เพื่อให้สามารถทำหน้าที่และแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ สง่างาม สมศักดิ์ศรี และความเป็นผู้นำท้องถิ่น การอภิปรายในสภาถือเป็นการทำหน้าที่โดยตรง มีเทคนิควิธีการเฉพาะ ไม่ใช่การใช้ลีลาหรือโวหารเหมือนการพูดหาเสียงท่ามกลางประชาชน ดังนั้นสมาชิกสภาท้องถิ่นทุกคนต้องได้รับการฝึกฝน ศึกษาเรียนรู้จากการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือความร่วมมือที่เกิดจากกลุ่มสมาชิกสภาด้วยกันนั่นเอง เช่น การเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก ได้อภิปราย แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมหรือนอกสถานที่ทั่วไป เพื่อฝึกฝนจนเกิดทักษะได้ในที่สุด ส่วนเทคนิคหรือหลักการนำเสนออาจได้จากการเชิญวิทยากรมืออาชีพ หรือวิทยากรจากสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น หรือจากวิทยากรจิตอาสาซึ่งจะหาได้ไม่ยากในท้องถิ่นอีกเช่นกัน เมื่อใดที่สมาชิกสภา มีทักษะมีความเจนจัดในการอภิปราย เขาย่อมมีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านการอภิปรายที่เป็นข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นเพิ่มขึ้นได้

2.3 ด้านกระทู้ถาม ในส่วนนี้ หมายถึง คำถามที่สมาชิกสภาตั้งขึ้นเพื่อถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในที่ประชุมสภา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบถ่วงดุลให้การบริหารเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ช่วยป้องกันมิให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจเกินขอบเขต หรือทำความเดือดร้อนให้ประชาชนและเพื่อรักษาสัญญาประชาคมที่ฝ่ายบริหารได้ให้ไว้กับประชาชน ตอรรถรงค์หาเสียงและแถลงนโยบาย การตั้งกระทู้ถามต้องมีสาระมิใช่การคัดค้านหรือจับผิด แต่ต้องเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยกันทำงานให้ท้องถิ่น ดังนั้นกระทู้ถามต้องมาจากการวิเคราะห์รอบด้านจากพื้นฐานข้อมูลที่เตรียมพร้อมอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องผ่านการศึกษาเรียนรู้และฝึกฝนอย่างมากเช่นกัน การได้หลักการหรือวิธีการจากผู้รู้จริงและมีอาชีพจริง ๆ จากการสนับสนุนของรัฐบาลส่วนกลาง และการส่งเสริมโดยทุกฝ่ายภายใน อบต. ช่วยกันฝึกฝนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้โอกาสแก่ทุกคนได้ฝึกตั้งกระทู้ถามทั้งในและนอกห้องประชุม จะทำให้สมาชิกสภามีความเข้าใจด้านกระทู้ถาม ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นได้

2.4 ด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย การประชุมสภาท้องถิ่น จากระเบียบที่ถือว่าเป็นการประชุมในสถานที่ที่ควรเคารพ สมาชิกสภาหรือบุคคลภายนอกต้องให้ความเคารพ หากปรากฏพฤติกรรมใด ๆ ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ประธานสภาท้องถิ่นสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการใด ๆ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยได้ แม้การประชุมจะเป็นขั้นตอนมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ แต่ก็มีรายละเอียดมากมายที่ไม่อาจศึกษาได้จากหนังสือหรือคู่มือเท่านั้น การรักษากระบวนพิธีและความสงบเรียบร้อยมีความสำคัญที่สมาชิกสภาต้องตระหนัก เพราะหากมีเหตุการณ์รุนแรงที่ไม่คาดคิดปรากฏไปยังสื่อหรือบุคคลภายนอก จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กร

เสียได้ ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกสภาทุกคนต้องช่วยกันร่วมซักซ้อมหรือถกเถียงกันเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามปฏิบัติ กรณีศึกษาจากเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในท้องถิ่นอื่น ๆ หรือคำพิพากษาศาลปกครองหรือคดีความต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเรียนรู้ที่จะระมัดระวังมิให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นได้ หรือหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลาง สามารถส่งข้อมูลหรือกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นต่าง ๆ ในทุกช่องทาง ไม่เฉพาะ อบต. เท่านั้นเพราะถ้าประชาชนรับรู้ เขาก็สามารถส่งต่อข้อมูลเหล่านั้น ไปยังสมาชิกสภาในฐานะตัวแทนของพวกเขาได้เช่นกัน

สรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล การประชุมสภาท้องถิ่นถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภา ในฐานะตัวแทนของประชาชนระดับท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชุม ด้านนิติ ด้านการอภิปราย ด้านการลงมติ ด้านกระทู้ถามและด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย ประชากรที่ใช้ศึกษาคือผู้บริหารและสมาชิกสภา จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเข้าใจในภาพรวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนิติและด้านการลงมติดีความเข้าใจระดับมากที่สุด ส่วนอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการประชุม ด้านการอภิปราย ด้านกระทู้ถาม และด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรหาทางพัฒนาให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความเข้าใจใน 4 ด้าน ดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น โดยอาศัยหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความรู้พื้นฐานหลักการและข้อบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประชุมสภา เพื่อให้สมาชิกสภาทุกคนได้เข้าใจตรงกัน และจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบลเองที่จะช่วยกันเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ สำหรับการประชุมสภาเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านการอภิปราย ด้านกระทู้ถาม ด้านการประชุมและด้านการรักษาระเบียบและความสงบเรียบร้อย เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสมบูรณ์ ได้รับความเชื่อถือในฐานะตัวแทนของประชาชนและทำประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กุลธน ธนาพงศธร. (2535). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิยมภา สัจจา. (2556). ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- ธรรมศักดิ์ ชะอุ่ม. (2556). ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร. (2534). เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- หทัยชนก สุวรรณสวัสดิ์. (2557). ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 หมวด 2 (การประชุม) หมวด 3 (ญัตติ) หมวด 5 (การอภิปราย) หมวด 6 (การลงมติ) และหมวด 7 (กระทู้ถาม) ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- เอกรินทร์ แสงดาว. (2556). ความเข้าใจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- อรทัย ก๊กผล และณิษฐา สุขะวัฒน์. (2551). คู่มือสมาชิกสภาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

ปริทัศน์หนังสือ: การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์
BOOK REVIEW: PUBLIC ADMINISTRATION
ORGANIZATION'S MANAGEMENT



ไชยณัฐ คำดี/ CHAIYANAT DUMDEE¹

บทนำ

หนังสือเรื่อง การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์เล่มนี้ผู้แต่ง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย พ.ศ. 2558 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 504 หน้า หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 5 บท ได้แก่ บทที่ 1 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บทที่ 2 การจัดโครงสร้างองค์การ บทที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 4 การวิเคราะห์งาน และบทที่ 5 การประเมินผลโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักศึกษา นักวิชาการ นักรัฐประศาสนศาสตร์ และผู้บริหารสาธารณะที่จะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการค้นคว้าและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หนังสือเล่มนี้มีความแตกต่างจากหนังสือการบริหารเล่มอื่น ๆ ด้วยการให้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ อันเป็นสาระสำคัญที่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับควรศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านในการมองภาพรวมของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

¹นักวิชาการอิสระ

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ จำแนกเป็น 5 บท ได้แก่ บทที่ 1 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำเสนอหลักการและทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ อาทิ ขอบข่ายการวิเคราะห์ SWOT กรอบการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศขององค์การ McKinsey 7-S Framework หลักการบริหารจัดการแบบองค์รวม ตัวแบบ Five Forces Model แนวการวิเคราะห์องค์การเพื่อการประเมินตามเกณฑ์ PMQA เป็นต้น ซึ่งการวิเคราะห์แต่ละรูปแบบมีการนำไปใช้ในบริบทขององค์การที่มีความแตกต่างกัน ในบทที่ 1 นี้ผู้เขียนได้จำแนกรายละเอียดของการวิเคราะห์อย่างเป็นสัดส่วน ทำให้อ่านง่ายและได้พยายามนำเสนอกระบวนการวิเคราะห์รูปแบบการนำไปใช้ในบริบทขององค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กรมที่ดิน กรมการขนส่งทางบก เป็นต้น

บทที่ 2 การจัดโครงสร้างองค์การ ในบทนี้เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อทำความเข้าใจ ความซับซ้อนขององค์การ โดยลักษณะขององค์การมีหลายลักษณะด้วยกัน อาทิ โครงสร้างระบบราชการสายวิชาชีพ โครงสร้างองค์การเฉพาะกิจ โครงสร้างแบ่งตามหน้าที่ โครงสร้างระบบราชการ โครงสร้างแบบง่าย เป็นต้น นอกจากนี้ในบทนี้ยังอธิบายให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการออกแบบโครงสร้างองค์การและการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ อาทิ ยุทธศาสตร์องค์การ สภาพแวดล้อม ขนาดองค์การ เทคโนโลยี เป็นต้น การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ การลดสายการบังคับบัญชา การเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงาน ลดความเป็นทางการ เป็นต้น ซึ่งเป็นกลไกการจัดองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพของการผลิตและคุณภาพการผลิต (Värzaru & Jolivet, 2011: 620) สำหรับบทที่ 2 นี้ผู้เขียนได้อธิบายความเป็นมา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน และอ่านง่าย อธิบายรายละเอียดทุกขั้นตอนในการออกแบบโครงสร้างองค์การซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแบบอย่างของการจัดเตรียมความพร้อมในการออกแบบโครงสร้างองค์การของหน่วยงานต่าง ๆ ได้

บทที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในบทนี้เริ่มต้นด้วยการให้ความหมายและที่มาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่า ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ ตลอดจนการอธิบายบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ กลุ่มผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มผู้บริหารสายงานหลัก ในบทที่ 3 ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่า มีการพัฒนา มีการเรียนรู้และสามารถเพิ่มคุณค่าด้วยการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังทำการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนในทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ

บทที่ 4 การวิเคราะห์งาน การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งบทนี้ให้รายละเอียดถึงที่มาของการวิเคราะห์งาน ความหมาย หลักการวิเคราะห์งาน ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน วิธีการวิเคราะห์งาน ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับบทที่ 4 ผู้เขียนได้อธิบายรายละเอียดของการวิเคราะห์งาน ในกรณีที่หน่วยงานใดยังขาดความรู้ในด้านการวิเคราะห์งาน บทที่ 4 ในเล่มนี้จะช่วยให้ผู้อ่านมีความเข้าใจระบบการวิเคราะห์ การจำแนกงาน ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน และกระบวนการต่าง ๆ อย่างละเอียดครบถ้วน ซึ่งผู้เขียนได้จัดระบบข้อมูลและนำเสนอตัวอย่างประกอบอย่างชัดเจน

บทที่ 5 การประเมินผลโครงการ ในบทนี้เป็นการอธิบายถึงที่มาและความสำคัญของการประเมินผลโครงการ โดยมีการนำเสนอตัวแบบและวิธีการประเมิน อาทิ ตัวแบบของ Tyler ที่เน้นการวัดผลทางการศึกษา กรอบแนวคิด CIPP ที่มุ่งเน้นการตัดสินใจหรือความรับผิดชอบของผู้ดำเนินโครงการ เป็นต้น ซึ่งแต่ละตัวแบบผู้เขียนได้ยกตัวอย่างประกอบอย่างชัดเจนเพื่อให้เห็นจุดมุ่งหมาย แนวทางการประเมินผล และประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ในบทที่ 5 ผู้เขียนได้พยายามอธิบายและแสดงตัวอย่างประกอบการอธิบายอย่างชัดเจนและผู้อ่านสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการประเมินผลโครงการได้

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่น ดังนี้ 1) มีการนำเสนอตัวอย่างเป็นรูปธรรมที่อธิบายถึงกระบวนการวิเคราะห์งาน อาทิ ตัวอย่างการไหลเวียนของงานและทำให้ผู้อ่านเข้าใจที่มาและประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน หรือการอธิบายการวิเคราะห์ SWOT โดยมีสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นกรณีศึกษาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นต้น 2) การอธิบายเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน เข้าใจง่าย อธิบายที่มา ความหมาย หลักการและยกตัวอย่างประกอบชัดเจนในทุกบท เป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ และการประเมินผลโครงการซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการออกแบบโครงสร้างองค์การ 3) มีการจัดทำดัชนีคำศัพท์ท้ายเล่มทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการค้นคว้าได้ง่าย สำหรับจุดที่ควรพัฒนาของหนังสือเล่มนี้ มีดังนี้ 1) ขาดการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของเครื่องมือการวิเคราะห์ต่าง ๆ อาทิ ขอบข่ายการวิเคราะห์ SWOT มีความแตกต่าง มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศขององค์การ McKinsey 7-S Framework หรือหลักการบริหารจัดการแบบองค์รวม เป็นต้น 2) แนวคิดทางการบริหารบางตัวมีความล้าสมัย เช่น McKinsey ควรมีการนำเสนอแนวคิด หลักการทางการบริหารร่วมสมัยอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ การจัดการความหลากหลายในองค์การ การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น 3) ขาดการเปรียบเทียบสาระสำคัญของแต่ละหลักการและแนวคิด อาทิ ขอบข่ายการวิเคราะห์ SWOT มีสาระสำคัญแตกต่าง McKinsey หรือ 7-S Framework อย่างไร

บทสรุป

หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจที่มา ความหมาย หลักการและแนวคิดต่าง ๆ อันประกอบด้วย การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการวิเคราะห์แต่ละรูปแบบว่ามีการนำไปใช้ในบริบทขององค์การที่มีความแตกต่างกัน การจัดโครงสร้างองค์การควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ อาทิ ยุทธศาสตร์องค์การ สภาพแวดล้อม ขนาดองค์การ เทคโนโลยี เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน ควรดำเนินการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลโครงการ ควรพิจารณาจุดมุ่งหมาย แนวทางการประเมินผล และประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ซึ่งหนังสือเล่มนี้มีรายละเอียดของหลักการ แนวคิด วิธีการและกระบวนการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานและการประเมินผลโครงการอย่างครบถ้วน โดยผู้เขียนได้พยายามรวบรวมเนื้อหาจากประสบการณ์การสอนวิชาการบริหารงานภาครัฐ การทำวิจัย และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์การ อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กรมที่ดิน กรมการขนส่งทางบก เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดที่ครอบคลุมสำหรับการนำไปค้นคว้าและอ้างอิงประกอบการเรียนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่ศึกษาในสาขารัฐประศาสนศาสตร์และสาขาใกล้เคียง และสำหรับผู้อ่านที่ทำงานในองค์การภาครัฐและภาคเอกชนสามารถที่จะศึกษาข้อมูลและตัวอย่างการจัดทำยุทธศาสตร์ในหนังสือเล่มนี้และใช้เป็นแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ศิริรัตน์ ชุณหดล้าย. (2558). **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Vărzaru, M. & Jolivet, E. (2011). Towards A Model of Designing an Organizational Structure in a Knowledge Based Society. *Amfiteatru Economic, Academy of Economic Studies of Bucharest*, 13 (30), 620-631.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

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

ผู้ประสงค์จะส่งบทความให้กรอกรายละเอียดในหนังสือแนบบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองจริงและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน จากวันที่รับบทความ กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

การเรียงลำดับเนื้อหาจัดรูปแบบและการพิมพ์ขนาดอักษรสำหรับบทความวิจัยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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) ที่ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่ทำและขอบเขตของปัญหาวิจัย

8. วัตถุประสงค์(Objective)ระบุวัตถุประสงค์การวิจัยหรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่นำเสนอในบทความวิจัยนี้

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)อภิปรายและอ้างอิงให้เห็นว่าผลการวิจัยดังกล่าวนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ในส่วนใด และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยอื่น ๆ

12. ข้อเสนอแนะ(Suggestion)แนะนำการนำไปใช้และแนะนำเพื่อนำไปต่อยอดการวิจัย

13. สรุป(Conclusion)สรุปประเด็นข้างต้นทุกข้อให้ได้ความกะทัดรัดประมาณ 1 ย่อหน้า

14. เอกสารอ้างอิง(Reference)ให้ดูการลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความประกอบข้างต้น

การพิมพ์ ขนาดตัวอักษร และความห่างระหว่างบรรทัด

ให้พิมพ์ต้นฉบับด้วยโปรแกรมMicrosoftWord2007มีความยาวรวมทุกรายการ(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 18จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

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

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

5. ความห่างระหว่างข้อความ เมื่อสิ้นสุดเนื้อหาแล้วขึ้นหัวข้อหลักเคาะ 2 ครั้ง เนื้อหาบรรทัดใหม่ถัดจากหัวข้อให้เคาะ 1 ครั้ง ตามปกติ

การลงรายการเอกสารอ้างอิงในเนื้อเรื่องของบทความ (Citation)

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

1. **การอ้างอิงมี 2 แบบ** คือ แบบที่ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ และที่ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ
แบบที่ 1 ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับข้อความที่อ้างถึง...(ชื่อ/นามสกุลผู้แต่ง,/ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่อ้าง)/ ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ ใช้เฉพาะนามสกุล เช่น
...ชาวเขามีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ประไพ อุดมทัศน์ย์, 2530: 20)
...จึงค้นหาข้อมูลโดยใช้ห้องสมุดอื่น ๆ (Taylor, 1968: 181-182)
แบบที่ 2 ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่อ้าง)/ข้อความที่อ้าง... ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ เมื่อนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น
ประไพ อุดมทัศน์ย์ (2530: 20) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการดำเนินงาน...
เทเลอร์(Taylor,1968:181-182)ได้แสดงให้เห็นไว้ว่าเมื่อบุคคลต้องการข้อเสนอเทศ...
 2. **การอ้างอิงที่ไม่ระบุหมายเลขหน้า** ให้เรียงเรียงตามข้อ 1 ต่างเพียงตัดหมายเลขหน้าออกเท่านั้น
 3. **การลงรายการอ้างอิง**
 - 3.1 ให้ตัดยศตำแหน่งทางวิชาการวิชาชีพ ฐานะการสมรสออก เช่น ศาสตราจารย์ ดร.เปลื้อง ณ นคร ให้เขียนว่า (เปลื้อง ณ นคร, 2536: 42)
 - 3.2 กรณีผู้แต่งใช้นามแฝงให้ใช้นามแฝงตามที่ปรากฏจริงเช่น(หยกบุรพา,2525:41-45)
 - 3.3 กรณีผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ ให้ใช้เฉพาะนามสกุลเท่านั้น เช่น Douglas Cockerell ให้เขียนว่า (Cockerell, 1985: 56-60) หากนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น ค็อกเกอร์เวลล์ (Cockerell, 1985: 56-60) อธิบายว่า...
 - 3.4 กรณีผู้แต่งคนไทยเขียนเอกสารเป็นภาษาต่างประเทศให้ใส่ชื่อและนามสกุลเช่น เกษม สุวรรณกุล ให้เขียนว่า (Kasem Suwanagul, 1982: 60-75)
 - 3.5 กรณีผู้แต่งมีฐานันดรศักดิ์บรรดาศักดิ์สมณศักดิ์หรือเป็นองค์กรหน่วยงานให้คงไว้ตามเดิม เช่น (กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์, 2516: 16-25), (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ [จวน อุฏฐายี], 2512: 95), (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2540: 27)
 - 3.6 กรณีผู้แต่งหลายคน
ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยมีคำว่าและคั่นระหว่างกลาง เช่น (ชุตินา สัจจจันท์ และนันทิพา มีแต้ม, 2530: 17-25), (Marks and Neilwson, 1991: 26-29)

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

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

3.7 อ้างเอกสารของผู้แต่งคนเดียวกันและมีหลายเรื่อง 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 กรณีอ้างอิงเนื้อหาที่เหมือนกันสอดคล้องกันหรือมีความหมายเดียวกันของผู้แต่งหลายคน 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 (นิรศรา ฐิตะธรรมานนท์ และคณะ, ม.ป.ป.: 12)

3.10 กรณีอ้างเอกสารต่อจากเอกสารอื่น

1) หากให้ความสำคัญกับเอกสารต้นฉบับเดิมมากกว่าให้ลงรายการของเอกสารต้นฉบับ 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) หากให้ความสำคัญกับเอกสารรองมากกว่าให้ลงรายการเอกสารรองตามด้วยคำว่า “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 กรณีเอกสารอ้างอิงไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งแต่ปรากฏชื่อบรรณาธิการ(ed.)ผู้รวบรวม(comp.) หรือ ผู้แปล(trans.) ให้ลงชื่อบรรณาธิการ ผู้รวบรวม หรือผู้แปล เช่น (สัมพัฒน์ มนัสไพญญ์, บรรณาธิการ, 2541: 25), (Normans, ed., 1999: 68-72)

การลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (Reference)

ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน(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. / ในชื่อบรรณาธิการ, ตำแหน่ง (ถ้ามี).// ชื่อหนังสือรวมเรื่อง.// (หมายเลขหน้าบทความ).// ชื่อจังหวัดที่พิมพ์: / ชื่อสำนักพิมพ์. เช่น สุปราณี แจ่มบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี แจ่มบำรุง และคณะ, บรรณาธิการ. **ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546** (พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 21-26). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
3. **หนังสือแปล** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อหนังสือแปล**.// แปลจาก/ชื่อหนังสือต้นฉบับ.// (พิมพ์ครั้งที่).// โดย/ชื่อผู้แปล.// สถานที่พิมพ์: / สำนักพิมพ์. เช่น พาริกินสัน, ซี บอรัทโคท และรัสตอมจิ, เอ็ม เค. (2536). **การบริหารยุคใหม่**. แปลจาก Rarlities in management. โดย เรืองศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
4. **วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้เขียนวิทยานิพนธ์.// (ปีที่วิจัยสำเร็จ).// **ชื่อวิทยานิพนธ์**.// วิทยานิพนธ์ปริญญา (ระดับ)/ชื่อสาขาวิชา/สังกัดของสาขาวิชา/มหาวิทยาลัย. เช่น เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. **รายงานการวิจัย** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้วิจัย.// (ปีที่พิมพ์).// **รายงานการวิจัยเรื่อง**...// สถานที่พิมพ์: / ผู้จัดพิมพ์. เช่น ชวนพิศ สุทัศนเสนีย์. (2534). **รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้และไม่ใช้บริการกฤตภาคของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
6. **วารสาร** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์, เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, / ปีที่/ (ฉบับที่), เลขหน้าบทความ. เช่น ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2544, เมษายน). **อำนาจหน้าที่ของรัฐสภาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540**. **รัฐสภาสาร**, 49 (4), 1-16.

7. **หนังสือพิมพ์และกฤตภาค** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์./เดือน/วันที่)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้าบทความ. เช่น
ทิมข่าวเศรษฐกิจ. (2545, กันยายน 18). ผลพวงแห่งการพัฒนา 4 ทศวรรษ บทเรียนแผน 9 –
ก้าวอย่างยั่งยืน. มติชน, 7.

8. **อินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์.// (ปีที่เข้าถึง)./ชื่อเว็บไซต์./<แหล่งที่อยู่ที่สามารถเข้าถึงได้>/(วัน/เดือนที่เข้าถึง). เช่น
มหาวิทยาลัยนเรศวร, สำนักหอสมุด. (2548). ฐานข้อมูลทรัพยากรห้องสมุด. <<http://library.nu.ac.th/>>
(1 ตุลาคม)

การเขียนบทวิจารณ์หนังสือให้ประกอบด้วยชื่อเรื่องชื่อผู้เขียนบทนำบทวิจารณ์บทสรุป
และเอกสารอ้างอิง โดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษและสื่อความหมายได้ชัดเจนโดยอาจตั้งตามชื่อหนังสือที่วิจารณ์ ตั้งชื่อตามตามจุดมุ่งหมายของเรื่อง หรือตั้งชื่อด้วยการให้ประเด็นชวนคิด
2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทนำเป็นการเขียนนำเกี่ยวกับเรื่องที่จะวิจารณ์เช่นชื่อหนังสือชื่อผู้แต่งความเป็นมาของหนังสือ และอธิบายเหตุจูงใจที่ทำให้วิจารณ์หนังสือนั้น
4. บทวิจารณ์เป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์โดยเสนอแนะจุดเด่นและจุดบกพร่องของเรื่องอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล หากต้องการเล่าเรื่องย่อ ควรเขียนเล่าอย่างสั้น ๆ เพราะการวิจารณ์ไม่ใช่การสรุปเรื่อง แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจารณ์ต่อหนังสือเรื่องนั้น ผู้เขียนต้องการสื่อความหมายอะไรมายังผู้อ่านหนังสือ และสื่อสารชัดเจนหรือไม่อย่างไร ถ้าประเด็นในการวิจารณ์มีหลายประเด็นควรนำเสนอตามลำดับ เพื่อให้ผู้อ่านบทวิจารณ์เข้าใจง่ายไม่สับสน ในกรณีที่มีจุดเด่นและจุดด้อยควรเขียนถึงจุดเด่นก่อนแล้วจึงกล่าวถึงจุดด้อยเพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่าการวิจารณ์ คือการสร้างสรรค์ไม่ใช่การทำลาย

5. บทสรุปเป็นการเขียนสรุปความคิดทั้งหมดที่วิจารณ์และให้แง่คิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้อ่านได้ทบทวนประเด็นสำคัญของเรื่องและความคิดสำคัญของผู้วิจารณ์

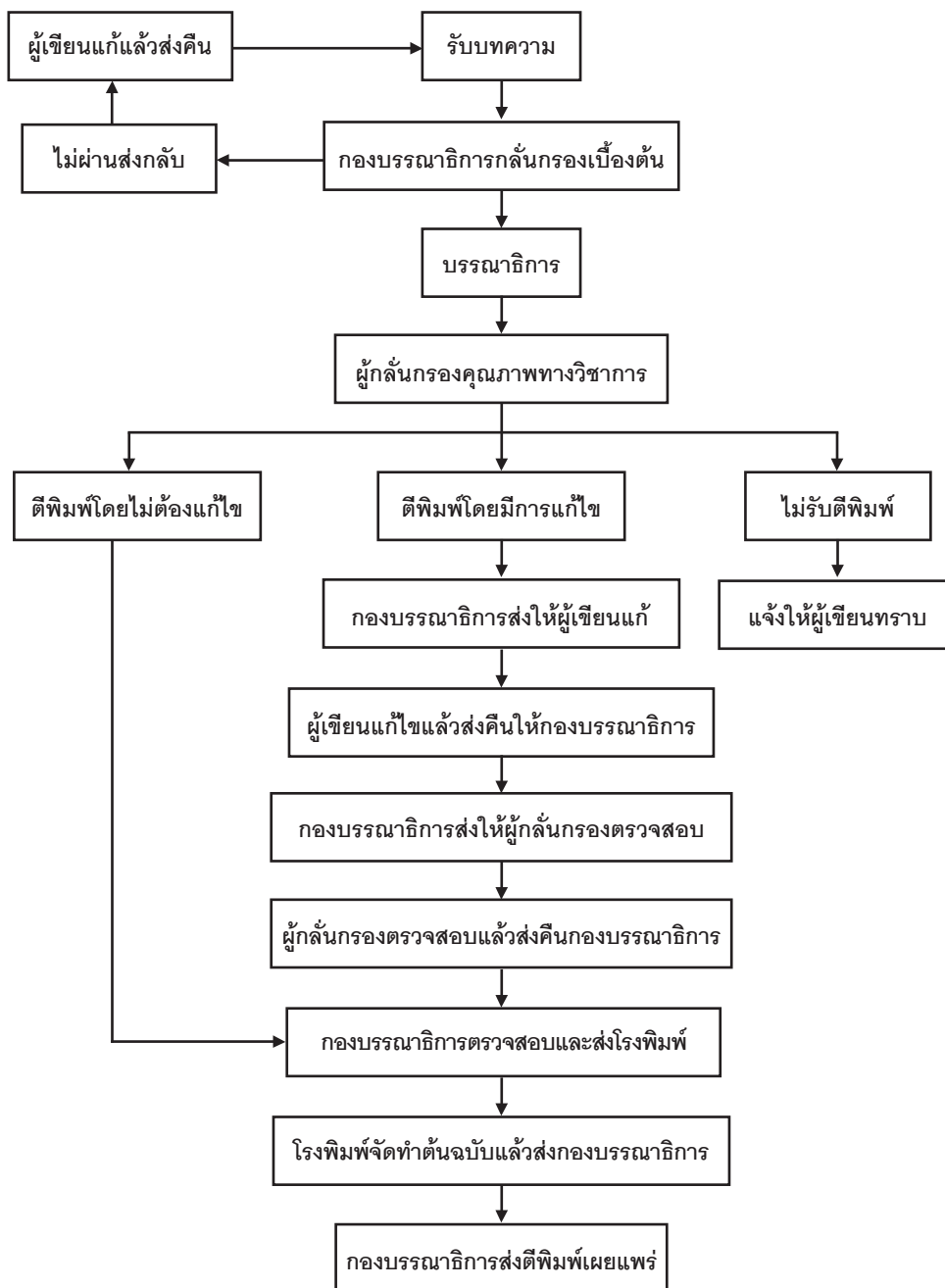
6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบและรูปแบบการพิมพ์บทความปริทัศน์ประกอบด้วยชื่อเรื่องชื่อผู้เขียนบทนำ
บทปริทัศน์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน
2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทนำกล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าเสนอและเป็นการเขียนนำไปสู่เนื้อหาแต่ละ
ประเด็น
4. บทปริทัศน์ เป็นการเขียนวิพากษ์งานวิชาการที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด
วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควร
ศึกษาและพัฒนาต่อไป
5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปเรื่องที่น่าเสนอ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American
Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น
โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

การพิมพ์ต้นฉบับวิจารณ์หนังสือและบทความปริทัศน์ให้พิมพ์ด้วยโปรแกรม 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 ชื่อผู้เขียนใช้ขนาด
ตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ หัวข้อหลักใช้ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดชิดขอบ
กระดาษด้านซ้าย เนื้อหาใช้ขนาดตัวอักษร 16 จุด จัดข้อความกระจายแบบไทย

ขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารสังคมศาสตร์วิจัย



หนังสือนำเสนอบทความวิจัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

เรื่อง นำส่งบทความวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารบทความวิจัยจำนวน 3 ชุด

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

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ชื่อ และ นามสกุล

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

(ชาวไทยระบุทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชาวต่างชาติระบุเฉพาะชื่อภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่เพื่อการติดต่อโดยละเอียด แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร E-mail:

ขอส่งบทความวิจัย ☐ ไม่เป็น หรือ ☐ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....

สาขา..... มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ชื่อบทความภาษาไทย

2. ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

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

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

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

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

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

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

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ นอกจากนี้ ผลงานดังกล่าวยังไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด

ไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่อื่น และจะไม่ส่งเพื่อเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน

จึงขอส่งบทความมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

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

ลงชื่อ..... (ผู้ส่งบทความ)

ลงชื่อ (ผู้รับบทความ)

(.....)

ใบสมัครสมาชิก

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ
ค่าสมัครสมาชิก 1 ปี 220 บาท (รวมค่าจัดส่งทางไปรษณีย์)
จำหน่ายปลีก ฉบับละ 120 บาท
บอกรับตั้งแต่ ปีที่.....ฉบับที่.....เป็นเวลา.....ปี
ชื่อ.....นามสกุล.....
ที่ทำงาน.....
.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
ที่บ้าน.....
.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
สถานที่จัดส่ง
☐ ที่ทำงาน ☐ ที่บ้าน
(ลงชื่อ).....
.....

ชำระค่าสมาชิกโดย

- ☐ เงินสด ในนาม.....
- ☐ ธนาณัติ (ส่งจ่าย ปณ. สนามจันทร์) ในนาม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์ 0-3426-1021-36 โทรสาร 0-3426-1071
- ☐ โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ในนาม วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
ธนาคารกรุงไทย สาขานครปฐม เลขที่บัญชี 701-0-68818-4 พร้อมแฟกซ์หลักฐาน
การโอนเงินและที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสารฯ มาที่ โทรสาร 0-3426-1069

หมายเหตุ เริ่มออกปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2553

