



วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล

Santapol College Academic Journal (SCAJ)

วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ได้ผ่านการรับรองคุณภาพรอบที่ 4 พ.ศ. 2563 – 2567 จัดอยู่ในฐานข้อมูล ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย TCI 2 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้จัดทำเป็น 2 รูปแบบ ทั้งรูปแบบตีพิมพ์ หมายเลข ISSN 2408-1728 (Print) และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ISSN 2586-9868 (Online) ที่พิมพ์เผยแพร่ บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) มีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์บทความดังกล่าว ในกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐศาสนประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการจัดการ การจัดการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ส่งเสริมการเกษตร ศิลปะ วัฒนธรรม และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสื่อกลางแห่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดแนวคิด เทคนิค วิธีการนำไปพัฒนาทางวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีนำเสนอ เผยแพร่ผลงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปทุกหน่วยงาน โดยมีกำหนดออกราย 6 เดือน หรือ 2 ฉบับต่อปี

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ผู้จัดพิมพ์

วิทยาลัยสันตพล

299/1 ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ 042-323-464 โทรสาร. 042-204-263 Email : phanumas@stu.ac.th

สามารถดาวน์โหลดเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ และส่งบทความได้ทาง

<http://www.scaj.stu.ac.th> หรือ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/scaj/>

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์ภาคอีสานการพิมพ์ (999)

10/5-6 ถนนโพศรี ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทร. 042-246611, 042-246622 Fax. 042-248162 Email : parkesan@yahoo.com

บทความทุกเรื่องต้องผ่านการประเมินพิจารณาเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับบทความ อย่างน้อยบทความละ 2 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review) ความคิดเห็นในวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพลเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของผู้จัดทำ จึงมิใช่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยสันตพล และไฟล์บทความดิจิทัลเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารมิใช่ของผู้เขียน บทความในวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล สงวนสิทธิ์ตามกฎหมายไทย การจะนำไปเผยแพร่ต้องมีการอ้างอิง หรือได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร จากวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพลเท่านั้น



ที่ปรึกษา

อาจารย์ธงชัย ลาววรรณ

อาจารย์กรรณิการ์ (ฤกษ์นิมิตร) นันทโพธิเดช

อาจารย์จ้กกรีน นันทโพธิเดช

ผู้ตรวจสอบทางวิชาการ (Peer Review)

รองศาสตราจารย์ ศิริศักดิ์ ศุภมนตรี

ดร.จรรยาพร ธรรมินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปราณี พรรณวิเชียร

อาจารย์สวัสดิ์ พรหมมินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกียรติศักดิ์ โชติจรรยาเกียรติ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Readers) ประจำปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563)

รองศาสตราจารย์	ดร.เจริญ	จันทวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์	ดร.อรสา	จรูญธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
รองศาสตราจารย์	ดร.กล้าหาญ	ณ น่าน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์	ดร.สุวัฒน์	จุลสุวรรณ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.จันทนา	แสนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.วันชัย	ประเสริฐศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.ณัฐปัทมาภัก	กิตติสุนทรพิศาล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.เบญจมาศ	ลักษณียานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ว่าที่เรืออากาศตรี	ดร.บัญชา สำรวัยรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ว่าที่ร้อยเอก	ดร.เจริญชัย พรไพโรเพชร	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.สถิตย์	กุลสอน	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.ยีนยง	ไทยใจดี	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สำเร็จ	นนศิริ	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รติพร	มีชัย	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.ยุทธสิทธิ์	จันทร์คูเมือง	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.ประหยัด	ฤชากุล	วิทยาลัยสันตพล



กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทร	วิภาหัตสน์	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา	แสนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา	ศิริศรีวัฒน์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา	เกรียงกรกฎ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	ดร.รัฐชัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	นายชัยยุทธ	รองประธานศาลฎีกา

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพโรเพชร

รองบรรณาธิการ อาจารย์กานุมาศ พุฒแก้ว

ผู้พิสูจน์อักษรไทย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำเริง นนศิริ

ผู้พิสูจน์อักษรอังกฤษ ดร.ประยัต ฤชากุล

ฝ่ายออกแบบและเทคนิคสื่อออนไลน์

อาจารย์อดุลย์ ทองแกม

อาจารย์ไวยงษ์ ดวงจันทร์

ฝ่ายจัดการ

นางสาวภัทรจิตรา เพียรชนะ

อาจารย์สตี กุลธวัชวงศ์





บทความวิจัย

หน้า

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู
(A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN PARENTS' PARTICIPATION IN EDUCATIONNAL MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF WORKING BY STANDARD OF CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER UNDER SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN NONGBUALUMPHU PROVINCE).....1
อังคณา ศรีอ่อน และ วิทร วิภาหัสน์
AUNGKANA SRION and VITORN VIPAHASANA
2. การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เอ็ดโมโด สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
(DEVELOPMENT OF ENGLISH READING COMPREHENSION SKILL BY USING CIRC TECHNIQUE ON EDMODO SOCIAL NETWORK FOR SECONDARY IV STUDENTS).....10
ภัทสรารporn ณ พัทลุง, สุพรรณริกา วัฒนบุญ และ จิรศักดิ์ แซ่ไคว่
PHATSARAPORN NA-PHATTHALUNG ; SUPANRIGAR WATHANABOON and JIRASAK SAEKHOW
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนสะลงง-ซีเหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
(FACTORS RELATING TO ENHANCE THE QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY IN SALUANG-KEELEK COMMUNITY MAERIM DISTRICT CHIANGMAI PROVINCE).....18
ฉัตรศิริ วิภาวิน และ ศศิวิภา มณีศิลป์
CHATSIRI WIPHAWIN and SASIWIPA MANEESIL
4. การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
(A GUIDELINE FOR DEVELOPING TEACHER'S TEAMWORK OF CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER PHONPHISAI LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION AT NONGKHAI PROVINCE).....28
แสงวุฒิ แสนสุภา และ วันทนา อมตารียกุล
SANGWUT SANSUPA and WANTANA AMATARIYAKUL
5. การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
(A STUDY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS AFFECTING TO DESIRABLE COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20).....39
จักรพงษ์ ฟิลาจันท์ และ วิทร วิภาหัสน์
JAKKAPONG PHILAJAN and VITORN VIPAHASANA

บทความวิจัย

หน้า

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
(A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATION OF TEACHERS IN SCHOOL ADMINISTRATION AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20).....52
กิตติยา พิลาจันทร์ และ วิทธร วิภาหัสน์
KITTIYA PHILAJAN and VITORN VIPAHASANA
7. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19
(A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PARTICIPATION IN ADMINISTRATION AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19).....64
สายชล คงแสนคำ และ ยืนยง ไทยใจดี
SAICHON KHONGSAENKHUM and YUENYONG THAJAIDEE
8. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู
(A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN STAFF'S MANAGEMENT PARTICIPATION AND EFFECTIVENESS OF WORKING TO THE STANDARD OF CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN NONGBUALUMPHU PROVINCE).....74
นงลักษณ์ วงศ์สุข และ วิทธร วิภาหัสน์
NONGLUK WONGSOOK and VITORN VIPAHASANA
9. ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
(MANAGERIAL SKILL AND TEACHERS' PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8).....86
วัชรินทร์ จันทโร และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์
WATCHARIN CHANTHARO and MATTANA WANGTHANOMSAK
10. การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนของนักเรียน จังหวัดอุดรธานี
(A STUDY OF DECISION MAKING FACTORS EDUCATION IN PRIVATE OCATIONAL INSSTITUTION UDONTHANI PROVINCE).....95
สุวิชัย เลิศสหพันธ์ และ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี
VISIT SRIKAEW and GRICHAWAT LOWATCHARIN

11. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
(ADMINISTRATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EXTERNAL QUALITY
ASSURANCE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION
NONGBUALAMPHU PROVINCE).....103
กิตติภักดิ์ สีหาไชย และ วันทนา อมตารีย์กุล
KITTIPAK SEEHACHAI and WANTANA AMATARIYAKUL
12. การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันสำหรับการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้
(THE DEVELOPMENT OF A MOBILE APPLICATION FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT TO
DEVELOP PERFORMANCE IMPLANTATION OF MANGO CV. NAM DOKMAI).....114
ชลลดา ม่วงธัญ และ วิมลวรรณ วงศ์ศิริ
CHONLADA MUANGTHANANG and WIMONWAN WONGSIRI
13. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ
(ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF THE OPERATIONS OF THE
EDUCATIONAL MANAGEMENT OF CHILD CARE CENTERS UNDER BUENGGAN LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS).....124
สมปรารถนา พรหมสูตร และ วันทนา อมตารีย์กุล
SOMPRADTANA PROMSUT and WANTANA AMATARIYAKUL
14. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
(A STUDY OF COMPETENCY OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL ACADEMIC AFFAIRS
ADMINISTRATION UNDER SAKONNAKORN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3).....133
วีรุด ศรีบุญราช และ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี
WEERUD SEEBOONRAD and CHARNON SETSAENGSR
15. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขต
ในกรุงเทพมหานคร
(FACTORS AFFECTING THE CHANGE OF CORPORATE CULTURE VALUES OF DISTRICT OFFICE
OFFICIALS IN BANGKOK).....142
พรชานัน ทูลขุนทด และ ธนพัชร์ย์ เผือกพิพัฒน์
PORNCHANAN THUNKHUNTHOD and TANAPAT PEUJIPAT

บทความวิจัย

หน้า

16. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
(THE STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SECONDARY SCHOOLS IN NONGBUA LAMPHU PROVINCE).....152
นารีรัตน์ คณาจันทร์ และ วันทนา อมตาริยกุล
NAREERAT KANAJAN and WANTANA AMATARIYAKUL

17. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SKILLS AND MOTIVATION WITH ACCOUNTANTS EFFICIENCY PERFORMANCE OF A STATE ENTERPRISE).....162
พิมพ์ ฉัตรเงิน และ กุสุมา คำพิทักษ์
PIM CHATNGOEN and KUSUMA DAMPITAKSE

18. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
(THE EFFECT OF USING GUIDANCE ACTIVITIES WITH APPLICATIONKAHOOT TO DEVELOP PROPER BEHAVIOR OF USING SOCIAL MEDIA OF MATHAYOMSUKSA 4 STUDENS AT THUNGFON PATTANASUKSA SCHOOL UDONTHANI PROVINCE).....172
ศุภกานต์ บุญเสริม และ วิทธร วิภาหัสัน
SUPHAKHAN BUNSERM and VITORN VIPAHASANA

19. ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา จังหวัดอุดรธานี
(ADMINISTRATION OF CHARTER SCHOOL).....184
โฉมสุดา ยงยีน, จิระสุข สุขสวัสดิ์ และ สุขอรุณ วงษ์ทิม
CHOMSUDA YONGYUEN, JIRASUK SUKSAWAT and SUKAROON WONGTIM

20. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
(A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PROFESSIONAL TEACHER ACCORDING TO THE STANDARDS OF TEACHING PROFESSION UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20)).....193
ยุทธภพ ศรีกิงพาน และ มีศักดิ์ แสงศิลา
YUTTAPOP SRIKONGPAN and MESAK SANGSILA

บทความวิจัย

หน้า

21. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
(THE STUDY OF BEHAVIOR LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO STAFF'S
JOB MOTIVATION UNDER NONGKHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1).....205
แสงสุริยา ศรีพูน และ วรพล คล่องเชิงคร
SANGSURIYA SRIPOON and VORAPON KLONGCHERNGSORN
22. การศึกษาจากแอนิเมชันแบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยีความจริงเสมือน ในเกมแนวสยองขวัญ “โฮมสวีทโฮม”
เกมผีไทยสัญชาติไทย
(A STUDY OF INTERACTIVE ANIMATION SCENE WITH VIRTUAL REALITY TECHNOLOGY IN THAI
HORROR GAME “HOME SWEET HOME”).....214
ธีรvara สุขสุเมฆ, จุฑามาส ทรายแก้ว, ภูริทัต หมั่นพลศรี และ กิตติพล เทียนทอง
TEEVARA SUKSUMEK, JUTHAMAS SAIKAW, PHURITHAT MONPHONSRI and KITTIPOL TIANTONG
23. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THAILAND 4.0 BY 7Cs TECHNIC).....226
มีศักดิ์ แสงศิลา, ยุทธสิทธิ์ จันทร์คูเมือง, รัพีพรรณ แก้วโกคา, วรณีย์ แก้วคำศรี,
เดือนฉาย ผ่องใส, จุฑามาส ทรายแก้ว และ ณัฐฐา มาตรนอก
MESAK SAENGSILO, YUTHASITTI JUNKHUMUANG, RAPIPAN KAEWPOKA, WANNEE KAEWCOMSRI,
DUANCHAI PHONGSAI, JUTHAMAT SAIKEAW and NATTHA MARTNOK
24. ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล
วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(THE EFFECT OF LEARNING ENVIRONMENT CONSTRUCTIVIST WEB-BASED LEARNING ENVIRONMENT TO
PROMOTE MENTAL MODEL ON OPEN STANDARDS PROGRAMMING VOCATIONAL CERTIFICATE LEVEL).....232
ปาลิดา เพ็ชรเกิด และ อิศรา ก้านจักร
PALIDA PIANKOET and ISSARA KANJUG
- ## บทความวิชาการ
25. การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย ก้าวสู่มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ (ISQM1)
(QUALITY CONTROL OF AUDIT FIRM IN THAILAND MOVES TO THE INTERNATIONAL STANDARD
QUALITY MANAGEMENT 1 (ISQM1)).....243
วันสิริ ประเสริฐทรัพย์
VANSIRI PRASOETTHAP
- คำแนะนำในการเตรียมและการส่งต้นฉบับบทความ.....254

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผล ในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด หนองบัวลำภู

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN PARENTS' PARTICIPATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF WORKING BY STANDARD OF CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER UNDER SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN NONGBUALUMPHU PROVINCE

อังคณา ศรีอ่อน^{1*} และ วิทธร วิภาหสัน²
AUNGKANA SRION^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 361 คน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างโดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าได้ค่าความเที่ยงตรงแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากโดยภาพรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภูในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม ; ประสิทธิภาพ ; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ; ผู้ปกครอง

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email : aung_sonlove@hotmai.com

Received: Jan 25, 2020, Revised: Jun 14, 2020, Accepted: Jun 28, 2020

ABSTRACT

This research aimed to investigate the relationship between parents' participation in educational management and effectiveness of working with standard of childhood development center under sub-district administration organization in Nongbualumphu Province. This research was carried out with 361 samples which were obtained by Stratified random sampling. The samples were student's parents of childhood development center under sub-district administration organization in Nongbualumphu. The instrument used was a questionnaire with five rating scale, the discriminated Index is 0.60-1.00 and the reliability is 0.99. The statistics for data analyzing were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis. The research findings were as follows: 1) The was findings of parents' participation in educational management ware in 'much' level in overall and an individual aspect 2) The findings of effectiveness of working with standard of childhood development center was in 'much' level in overall and an individual aspect. 3) The findings of the relationship between parents' participation in educational management and effectiveness of working with standard of childhood development center under sub-district administration organization in Nongbualumphu Province ware found that there was a positive relationship in a high level and the level of significance is at 0.01.

Keywords : Participation ; Effectiveness ; Childhood Development Center ; Parents

บทนำ

นโยบายของการปฏิรูปการศึกษาในด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นของวิชาเป็นตัวตั้งให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและปฏิบัติกิจกรรมให้มากที่สุดการศึกษาจากธรรมชาติแวดล้อมชุมชน การประกอบอาชีพ การเรียนรู้จากสื่อ การฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์ การศึกษาไม่จำเป็นต้องผูกขาดอยู่ในห้องเรียน สิ่งรายล้อมรอบตัวนักเรียนเป็นครูได้เช่นกัน (ประเวศ วะสี, 2541 : 16) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีบัญญัติบางประการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ดังที่ปรากฏในหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ข้อ 5 ได้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า “ให้สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้ง

สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้” และในมาตรา 24 ข้อ 6 ได้กล่าวว่า “การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ” นอกจากนี้ในมาตรา 29 ได้ระบุไว้ว่า “ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดการพัฒนา ระหว่างชุมชน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน ถัดดา ศิลาโน้อย และคณะ, 2549 : 74)

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์บ้านจะกลายเป็นที่ทำงานและมีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน การที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับยุคดังกล่าว

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค 4.0 โมเดลใหม่ของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะที่ผ่านมาผลการพัฒนาการศึกษาไทย ด้านคุณภาพของการศึกษา พัฒนาการของเด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ในช่วงปี 2553-2557 พบว่ามีพัฒนาการสมวัย ลดลงจากร้อยละ 73.4 เป็นร้อยละ 72.7 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 : 16) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพัฒนาการของเด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ในช่วงปี 2553-2557 ต่ำลงกว่าเดิม

ส่วนราชการที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แก่เด็กอายุ 3 - 5 ขวบ ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการให้ศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง กรมศาสนากระทรวงศึกษาธิการ(ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด / มัสยิด เรียกว่าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่า การจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง ต่อมาหน่วยงานอื่น ๆ ได้ดำเนินการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล และได้เริ่มดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตาพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ภายใต้อำนาจส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559 : ก)

ดังนั้นการจัดการศึกษา ปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3 - 5 ขวบ ในปัจจุบันส่วนใหญ่จึงอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กวัย 3 - 5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาคือในระดับปฐมศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559 : ก)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก เป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่เด็กจะได้รับการดูแลและพัฒนาเพื่อเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ตามวัย ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา ภาษัจริยธรรมและการสร้างสรรค์ ผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยยังขาดการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย และขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำให้ขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับบุคลากรของตนเอง ส่งผลให้เด็กบางส่วนขาดความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเมื่อเกิดความไม่พร้อมจึงนำมาสู่ปัญหาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพัฒนาการด้านร่างกายสังคมอารมณ์ และสติปัญญา ที่ไม่สมบูรณ์ตามวัย (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557 : 18)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภูและเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการบริการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง และด้านพัฒนาการของเด็ก เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

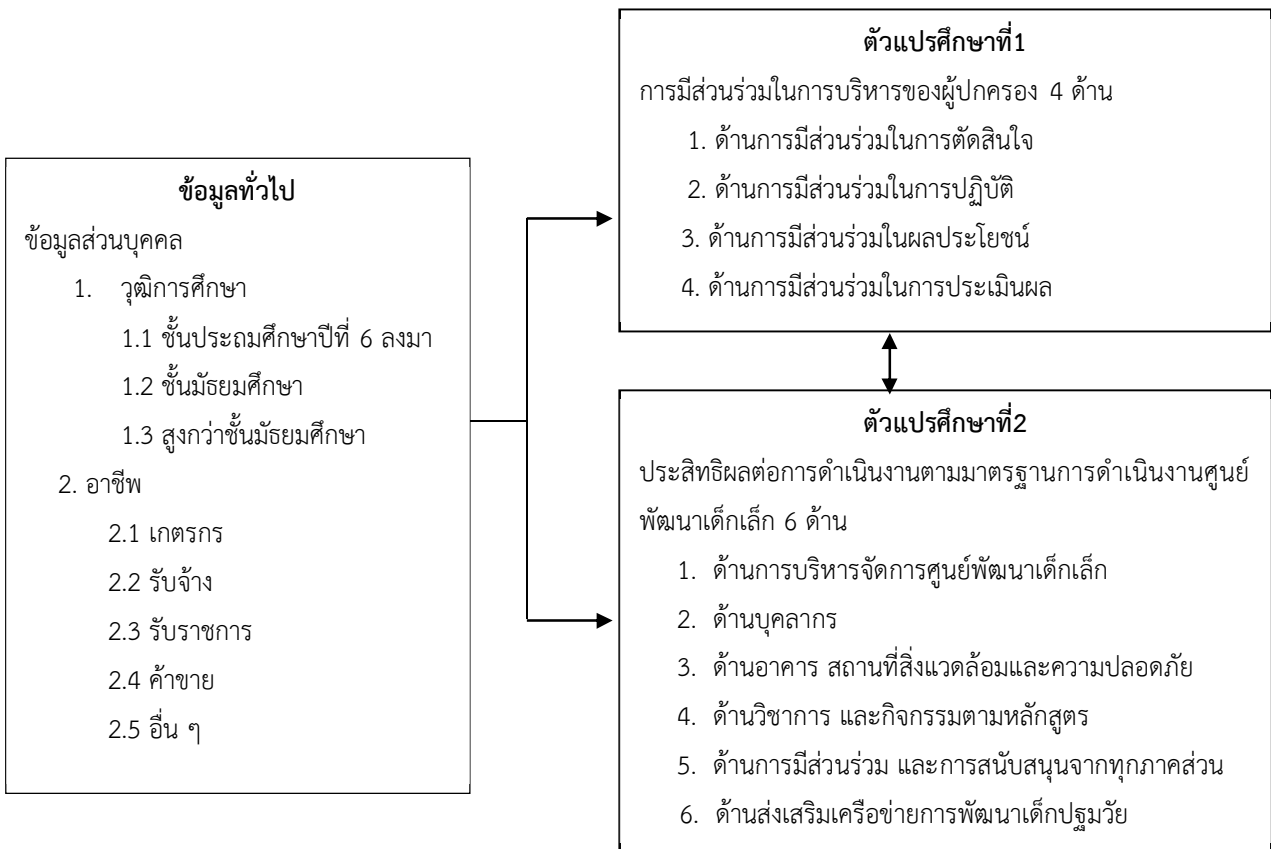
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สมมติฐานของการวิจัย

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 147 แห่ง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 6,100 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และ

มอร์แกน เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ยืนยง ไทยใจดี, 2561 : 70) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และอาชีพ มี



ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.89 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.11 อาชีพส่วนใหญ่คืออาชีพรับจ้างคิดเป็นร้อยละ 35.18 ส่วนระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.22
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(X1)	3.56	0.83	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ(X2)	3.82	0.93	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์(X3)	3.84	0.87	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล(X4)	3.80	0.96	มาก
รวม	3.75	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.75$) และรายด้าน โดยด้านที่มีส่วนร่วมสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.56$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (y1)	3.83	0.69	มาก
2. ด้านบุคลากร (y2)	3.91	0.66	มาก
3. ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดลอมและความปลอดภัย (y3)	3.96	0.70	มาก
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร (y4)	3.87	0.62	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน (y5)	3.94	0.64	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (y6)	4.08	0.68	มาก
รวม	3.93	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวม ($\bar{X} = 3.93$) และรายด้านโดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดคือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดลอมและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.96$) และด้านที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุดคือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 3.83$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y6)	(t2)
(x1)	.582	.527	.716	.721	.701	.621	.732**
(x2)	.573	.660	.718	.646	.701	.768	.770**
(x3)	.509	.467	.654	.526	.575	.517	.616**
(x4)	.548	.629	.650	.567	.624	.590	.684**
(t1)	.621	.645	.769	.689	.730	.703	.788**

* P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .788^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (X₂) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสูงสุด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .770^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .732^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .616$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โดยภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่

การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและเกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่บุตรหลาน สอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546 : 4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ทิพาวุฒิวิทย์ (2551 : 67) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนลาดบัวหลวงโพธิ์โรจน์วิทยา อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนิธา ฤชอนันต์วิทวัส (2554 : 65) พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์ (2555 : 79) การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยพบว่าข้อมูลระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้มีความรู้ภายในชุมชน หน่วยงานมาถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในท้องถิ่นให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย ครบทุกด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 379) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสอดคล้องกับ

การศึกษาของพัชรินทร์ อาลัยลักษณ์ (2549 : 76) เรื่องสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่าสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์การจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ กนกอร อุณาพรหม (2553 : 102) เรื่องการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิรัตน์ พงษ์มิตรและคณะ (2556 : 132) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านการศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ในทางบวกภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้รับรู้รับทราบข้อมูลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่ายิ่งผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วยก่อให้เกิดผลดีในหลายๆด้าน ทำให้ผู้ปกครองมีความเข้าใจถึง

ความสำคัญในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ทำให้บุตรหลานได้รับความสะดวก สบาย ปลอดภัย ทำให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีทักษะการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุณาพรหม (2553 : 102) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่าการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะผู้ปกครองยังขาดการมีส่วนร่วมในการระดมความคิด อภิปราย และแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังคงคิดว่าการดำเนินงานต่าง ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน้าที่ของครูและบุคลากรเท่านั้นทำให้ผู้ปกครองขาดการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกระตุ้นโดยมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในรูปแบบต่าง ๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อให้มีระดับการมีส่วนร่วมที่เพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้านและเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ปกครองและบุตรหลาน

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดย

ภาพรวม พบว่า ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองควรจะความเข้าใจถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายและแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน รวมถึงให้ความสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น เพราะการจัดสรรงบประมาณให้ยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังน้อยซึ่งไม่เพียงพอในการดำเนินงานการจัดกิจกรรมภายในศูนย์ และผู้บริหารท้องถิ่นบางคนยังขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานด้านการศึกษาของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาก็ประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ำสุด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนอื่น ๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเพิ่มช่องทาง ของการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ของผู้ปกครองให้มากยิ่งขึ้นโดยวิธีการที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ

3. ควรศึกษาปัจจัยในการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- [2] กนกอร อุณาพรหม. (2553). *การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [3] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- [4] ทิพย์ทิพา วุฒิวัย. (2551). *ศึกษาความต้องการและการได้มีส่วนร่วมผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบัวหลวงไพโรจน์วิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- [5] พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์. (2549). *การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [6] ยืนยง ไทยใจดี. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. อุดรธานี : วิทยาลัยสันตพล.
- [7] รัตนิชา ฤชอนันต์วิหิต. (2554). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. จันทบุรี.
- [8] ลัดดา ศิลาน้อย อังคณา ตุงคะสมิต และองอาจ ศิลาน้อย. (2549). *ผลการใช้บทเรียนออนไลน์ผ่าน ระบบอินเทอร์เน็ต (E-learning) รายวิชา 234 119 ครูกับสังคมอีสาน สำหรับนักศึกษาสังคมศึกษา*. สาขาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [9] ศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์. (2555). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [10] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)*. กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี่.
- [11] สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *การศึกษาของเด็กปฐมวัยหัวใจสำคัญของการศึกษา*. บทความวิชาการ. สืบค้น 8 สิงหาคม 2562 จาก. <http://www.parliament.go.th>
- [12] Hoy, W & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York : McGraw – Hill.
- [13] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607 - 610.

การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโด สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

DEVELOPMENT OF ENGLISH READING COMPREHENSION SKILL BY USING CIRC TECHNIQUE ON EDMODO SOCIAL NETWORK FOR SECONDARY IV STUDENTS

ภัศราภรณ์ ณ พัทลุง^{1*} สุพรรณริกา วัฒนบุญ² และ จิรศักดิ์ แซ่ไคว³

PHATSARAPORN NA-PHATTHALUNG^{1*} SUPANRIGAR WATHANABOON² and JIRASAK SAEKHOW³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโดก่อนเรียนและหลังเรียน 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโดระหว่างเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโด โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 24 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนควนสุบรรณวิทยา จ.สุราษฎร์ธานีเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.95 แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจมีค่าความเชื่อมั่น 0.86 มีค่าอำนาจจำแนก 0.33 และมีค่าความยากง่าย 0.62 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.95 และแบบสอบถามความคิดเห็นมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ($\bar{x} = 23.75, S.D.=1.59$) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x} = 15.25, S.D.=2.17$) ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนผ่านเกณฑ์คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 คิดเป็นร้อยละ 95.83 และความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโดอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการและงานอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Master of Education Program in Teaching English for Academic and Occupation Purposes, Suratthani Rajabhat University.

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการและงานอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Lecturer, Master of Education Program in Teaching English for Academic and Occupation Purposes, Suratthani Rajabhat University.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการและงานอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Assistant Professor, Master of Education Program in Teaching English for Academic and Occupation Purposes, Suratthani Rajabhat University.

* Corresponding author. Email: Krumi4434@gmail.com

คำสำคัญ : ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ; เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี ; เครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโด

ABSTRACT

The purposes of this research were to compare English reading comprehension skill before and after using CIRC technique on Edmodo social network, to study the ability of English reading comprehension skill during using the treatment, and to study their satisfaction after learning by using CIRC technique on Edmodo social network. The samples were 24 students of Secondary IV in the first semester of 2019 academic year at Kuansuban Wittaya school, Surat Thani Province by simple random sampling. The instruments of research consisted of lesson plans with content validity index of 0.95, the English reading comprehension skill test with reliability index of 0.86, discrimination index of 0.33, and difficulty index of 0.62 and students' satisfaction questionnaire with reliability index of 0.96. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and t-test for dependent.

The results of the research showed that the English reading comprehension skill after using CIRC technique on Edmodo social network was increased than before significantly at the 0.05 level. Achievement in English reading comprehension during using the treatment passing the criteria was not less than 70 percent, representing 95.83 percent and the satisfaction score calculated in mean were at the high level.

Keywords: English Reading Comprehension Skill; CIRC Technique; Edmodo Social Network

บทนำ

การศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีความหมายมากกว่า การเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือนอกจากให้ความรู้แล้วต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการจึงเร่งปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยอย่างเป็นรูปธรรม ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสื่อสารกับนานาชาติ อีกทั้งเพื่อการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานความร่วมมือ และการค้าขาย นอกจากนี้กระทรวง ศึกษาธิการ (2554 : 125) เล็งเห็นถึงการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย และให้ความสำคัญของวิชาภาษาอังกฤษมาโดยตลอด โดยเน้นความสำคัญทั้ง 4 ทักษะการเรียนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน

ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษจึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากในปัจจุบันเรามีโอกาสที่จะได้

เห็นและอ่านภาษาอังกฤษมากขึ้น ผ่านทางเทคโนโลยี และวิชาการสมัยใหม่ รวมทั้งการอ่านผ่าน “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (นฤพนธ์ สายเสมา, 2556 : 8)

เครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโด จึงเป็นเป็นสังคมออนไลน์ที่สามารถจัดกิจกรรมการสอน เป็นเว็บโปรแกรมผู้ก่อตั้งเอ็ดโมโด คือ Nicolas Borg and Jeff O'Hara ก่อตั้งเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2551 ที่เมือง San Mateo, California โดยมีวัตถุประสงค์รวมการศึกษา (Education) เข้ากับสังคมออนไลน์ (Social Network) เพื่อตอบสนองผู้ใช้งานด้านการศึกษาและรองรับเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และแบ่งปันความคิดเห็น มอบหมายงานต่างๆ สามารถรับส่งไฟล์ แลกเปลี่ยนไฟล์ ให้คะแนนได้ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับเฟซบุ๊ก (บุปผชาติ ทังหิกรณ, 2555 : 1)

เทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี หรือ Cooperative Integrated Reading and Composition (CIRC Technique) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้แบบร่วมมือ พัฒนาขึ้นโดย Robert J. Stevens นักวิจัยทางการศึกษาจากศูนย์การวิจัยประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนที่มีปัญหาทางการศึกษาแห่ง

มหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ (John Hopkins University) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นวิธีการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ สำหรับสอนการอ่าน การเขียน และศิลปะทางภาษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ประยุกต์ด้านจิตวิทยาพุทธิปัญญา (Cognitive Psychology) (Slavin ,1990 : 345) รูปแบบสื่อออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ หรือ Applications ต่างๆสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย (มณีกา ทองคง, 2562 : 180

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจให้ดีขึ้นกว่าวิธีการสอนแบบเดิม ดังนั้นจึงใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยเทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนช่วยเหลือกัน เรียนรู้ร่วมกัน เป็นมิติใหม่สำหรับการเรียนการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความ สรุปความได้ ตลอดจนเป็นพื้นฐานให้กับผู้เรียนในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ก่อนและหลังเรียน
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตระหว่างเรียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ด้วยการเรียนรู้แบบเทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (One – Group Pre-test-Post-test Design)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

เทคนิค
ซี ไอ อาร์ ซี
บนเครือข่าย
สังคมออนไลน์
เอ็ดโมโต



- ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ
- ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระหว่างเรียน
- ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตระหว่างเรียน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
3. ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 415 คน ซึ่งกำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนควนสุบรรณวิทยา อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 24 คน ที่ได้มาโดยการสุ่ม

อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาทักษะอ่านเขียน คือ แผนการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยการเรียนรู้เทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต เพื่อให้ทดลองกับนักเรียนจำนวน 6 แผนๆ ละ 3 ชั่วโมง รวม 18 ชั่วโมง ดังนี้

เรื่อง Mona Who?	จำนวน	3 ชั่วโมง
เรื่อง Borrowed Words	จำนวน	3 ชั่วโมง
เรื่อง Growing desert	จำนวน	3 ชั่วโมง
เรื่อง The Importance of Water	จำนวน	3 ชั่วโมง
เรื่อง A Bug's Sleep	จำนวน	3 ชั่วโมง
เรื่อง Don't Trust Me!	จำนวน	3 ชั่วโมง

ใช้กระบวนการสอนด้วยเทคนิคซี ไอ อาร์ ซี ทั้ง 4 ขั้นตอน โดยจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมความพร้อม (CI)
2. ขั้นการสอน (R)
3. ขั้นกิจกรรมกลุ่ม (R and C)
4. ขั้นวัดผลและประเมิน (Evaluation)

โดยนำเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตมาใช้ในการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ในขั้นที่ 2 ขั้นการสอน (R) ขั้นที่ 3 ขั้นกิจกรรมกลุ่ม (R and C) และขั้นที่ 4 ขั้นวัดผลและประเมิน (Evaluation)

2. แบบทดสอบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนควนสุบรรณวิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้เป็นแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้เทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต มีจำนวน 20 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวโดยทดสอบก่อนและหลังเรียน

(One-group Pretest-Posttest Design) และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling)

2. ปฐมนิเทศเพื่อทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต

3. ทดสอบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนการเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่าน ภาษาอังกฤษ เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลา 60 นาที

4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 แผนๆ ละ 3 ชั่วโมง รวม 18 ชั่วโมง

5. ทดสอบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังการเรียน (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่าน ภาษาอังกฤษ เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลา 60 นาที

6. นักเรียนกลุ่มทดลองทำแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต มีจำนวน 20 ข้อ

7. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

8. สรุปผล และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความยากง่าย (p)

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (r)

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (r_{tt})

2.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

2.5 สถิติที (t-test) แบบ dependent

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

	N	\bar{X}	S.D.	t.	Sig.
Pretest	24	15.25	2.17	-18.23	.000**
Posttest	24	23.75	1.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ($\bar{x} = 23.75$, S.D. = 1.59) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x} = 15.25$, S.D. = 2.17)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตระหว่างเรียน

ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 24 คน ได้ทดสอบจำนวน 6 หน่วย พบว่า นักเรียนผ่านเกณฑ์คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 95.83 และมีนักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน

24 คน แบ่งเป็น 6 กลุ่มได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วย พบว่ามีนักเรียนจำนวน 2 กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ย 16-20 คะแนน คือกลุ่มที่ 3 คะแนนเฉลี่ย 16.33 คะแนน และกลุ่มที่ 6 คะแนนเฉลี่ย 16 คะแนน ได้รับรางวัล Super Team และนักเรียนจำนวน 4 กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ย 11-15 คะแนน ได้แก่กลุ่มที่ 1 คะแนนเฉลี่ย 11.83 คะแนน กลุ่มที่ 2 คะแนนเฉลี่ย 12.83 คะแนน กลุ่มที่ 4 คะแนนเฉลี่ย 13.66 คะแนน และกลุ่มที่ 5 คะแนนเฉลี่ย 14.66 คะแนน ได้รับรางวัล Great Team

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนควนสุบรรณวิทยา มีความพึงพอใจต่อการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน รวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.58)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้ออภิปรายจากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ดังนี้

1. การเลือกใช้เทคนิคการสอนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม และได้ควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยขั้นตอนการสอน 4 ขั้นตอน ตามเทคนิคการสอนแบบซี ไอ อาร์ ซี โดยนักเรียนจะเริ่มต้นด้วยการเข้ากลุ่ม โดยคละความสามารถ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูริย๊ะห์ เจ๊ะยอ (2552 : 2) พบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเนตรวรา ศรีสิน (2556 : 4) พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีการสอนด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี มีความสามารถในการ

อ่านเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเลือกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโดในการสอนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจร่วมกับเทคนิคซี ไอ อาร์ ซี ช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สะดวกมากยิ่งขึ้น เพราะนักเรียนสามารถใช้เว็บไซต์ Edmodo.com ผ่านทางอินเทอร์เน็ตโดยใช้คอมพิวเตอร์ PC, Tablet หรือโทรศัพท์มือถือได้ โดยผู้สอนไม่จำเป็นต้องลงทุนเพิ่มเติมแต่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาหารือระหว่างดำเนินงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์ (2558 : 3) พบว่า นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ และ Erwin (2017 : 9) พบว่า การใช้ Edmodo ได้อำนวยความสะดวก ทำให้การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการอภิปรายและทำงานแบบออนไลน์มีความน่าสนใจมากขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 6.04 ของคะแนนเต็ม 10 คะแนน หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 6.75 ของคะแนนเต็ม 10 คะแนน ซึ่งสูงขึ้นจากหน่วยแรก 0.71 คะแนน หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 6.91 คะแนน จะเห็นได้ว่า หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น 0.16 คะแนน หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 7.37 คะแนน มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นตามลำดับโดยนักเรียนทุกกลุ่มได้สลับบทบาทการเรียนรู้เป็นหัวหน้ากลุ่มในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งในหน่วยการเรียนรู้นี้ นักเรียนตั้งใจและจดจ่ออยู่กับเนื้อหา บทอ่าน และการทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดีขึ้น โดยประเมินจากพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียน และพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 7.95 คะแนน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง เป็น 9.12 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคลแล้ว ครูผู้สอนได้บันทึกคะแนนของกลุ่มเพื่อพิจารณาว่ากลุ่มใดจะได้รับรางวัลของกลุ่ม (Team Reward) มีนักเรียนจำนวน 2 กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ย 16-20 คะแนน คือกลุ่มที่ 3 คะแนนเฉลี่ย 16.33 คะแนน และกลุ่มที่ 6 คะแนนเฉลี่ย 16 คะแนน

ได้รับรางวัล Super Team และนักเรียนจำนวน 4 กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ย 11-15 คะแนน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คะแนนเฉลี่ย 11.83 คะแนน กลุ่มที่ 2 คะแนนเฉลี่ย 12.83 คะแนน กลุ่มที่ 4 คะแนนเฉลี่ย 13.66 คะแนน และกลุ่มที่ 5 คะแนนเฉลี่ย 14.66 คะแนน ได้รับรางวัล Great Team ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Gupta & Ahuja (2014 : 3) พบว่ากลุ่มทดลองที่เรียนด้วยการสอนแบบ CIRC มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบปกติ และงานวิจัยของ Zainuddin (2015 : 5) พบว่ากลุ่มทดลองที่เรียนด้วยการสอนแบบ CIRC มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้วิธีการสอนแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้เรียนทุกคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้ต่อกิจกรรมกลุ่มและครูผู้สอนได้กระตุ้นให้นักเรียนกล้าถาม กล้าตอบคำถามและกล้าแสดงออกความคิดเห็นด้วยความมั่นใจ ทั้งนี้การเลือกเนื้อหาของบทเรียนมีความน่าสนใจ เป็นเรื่องใกล้ และเนื้อหาบูรณาการความรู้กับสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ได้อีกด้วย บทเรียนมีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

2. การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคซี ไอ อาร์ ซี เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อกลุ่มมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงานกลุ่มได้ดี และที่สำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจในการอ่านภาษาอังกฤษและการเรียนมากขึ้น โดยการมอบรางวัลจากผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม

3. การเรียนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโดเป็นการเรียนผ่านเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Social Learning Network) ทำให้ผู้เรียนสามารถโต้ตอบเนื้อหาในบทเรียนกับครูผู้สอน และเพื่อนในกลุ่มได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ภายใต้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้เรียนใช้งานโปรแกรมได้อย่างสะดวก ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจและการเรียนภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการสืบเสาะเพื่อหาความรู้ด้วยตนเอง ที่สำคัญลดปัญหาการเข้าชั้นเรียนสาย และการไม่เข้าชั้นเรียนได้อีกด้วย

4. ด้านการวัดและประเมินผล มีการประเมินผล การเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล และของกลุ่ม ให้ทราบ

ความก้าวหน้าในการเรียนรวมทั้งการประเมินพฤติกรรม
ในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทา สุขโสสม (2551:
40-41) กล่าวไว้ว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านภาษา
เป็นงานที่ยากซึ่งต้องการความเข้าใจที่ถูกต้องแท้จริงเกี่ยวกับ
การทำงานของภาษาและการพัฒนาทางภาษา การประเมินผล
ในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อทักษะการอ่าน
ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคซี ไอ อาร์ ซี บน
เครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ในภาพรวมคิดเป็นค่าเฉลี่ย
4.22 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรวรา
ศรีสิน (2556 :2) พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการ
เรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี อยู่ในระดับมาก
ปานกลาง ประสาทศิลป์ (2558 : 4) พบว่านักศึกษามีความ
คิดเห็นต่อการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ใน ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก และพิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์ (2558 : 2) พบว่า
นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยเว็บไซต์
เครือข่ายสังคมออนไลน์ ในระดับมากเช่นกัน

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ การนำวิธีการ
สอนแบบร่วมมือมาปรับใช้ในกระบวนการเรียนการสอน
การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยเรียนผ่านเครือข่าย
สังคมออนไลน์เอ็ดโมโต ซึ่งสามารถ assign งานผ่านระบบ
มีกำหนดการในการรับ-ส่งงานที่ได้รับมอบหมาย และแจ้งผลการ
เรียนได้ทันทีหลังจากเสร็จสิ้นบทเรียน อีกทั้งทำให้ผู้เรียน
มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ไม่เป็นการเรียนที่ซ้ำซาก
จำเจ และเกิดประสิทธิภาพสำหรับตัวผู้เรียนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้เกิดขึ้น
น้อยที่สุด เช่น นักเรียนกลุ่มทดลองขาดเรียนในวันที่มีการเรียน
การสอน และเวลาในการเรียนการสอนควรอยู่ในช่วงเวลา
เดียวกัน
2. ควรให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ
เพื่อความเข้าใจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการใช้
ภาษา
3. หากใช้การเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ควร
เตรียมความพร้อมในด้านการใช้ ICT และความเร็วของสัญญาณ
อินเทอร์เน็ตให้สมบูรณ์
4. ผู้วิจัยควรใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการพูดสำหรับ
การจัดการเรียนการสอนให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำการเรียนรู้บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโม
โตไปบูรณาการร่วมกับวิธีการสอนหรือสื่อการสอนรูปแบบอื่นๆ
หรือนำการเรียนรู้บนเครือข่ายสังคมออนไลน์เอ็ดโมโตไปใช้
สำหรับทักษะทางภาษาอื่นๆ เช่น ทักษะการเขียน การฟังและ
การพูด
2. ควรมีการพัฒนาการเรียนบนเครือข่ายสังคม
ออนไลน์ทุกหน่วยการเรียนรู้ในวิชาทักษะการอ่าน-เขียน
ภาษาอังกฤษ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาในบทเรียนอย่าง
สมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] นฤพนธ์ สายเสมา. (2556). *การนำ Social Media มาใช้ในการจัดการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2561. จาก <http://www.scribd.com/doc/32947348/>.
- [3] นูริยะห์ เจ๊ะยอ. (2552). *ผลการใช้วิธีการสอนแบบ CIRC มีต่อความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [4] เนตรวรา ศรีสิน. (2556). *การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [5] บุปผชาติ ทังหิกรณ. (2555). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ. โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- [6] ปานवास ประสาทศิลป์. (2558). *การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ “ภาษาอังกฤษเพื่อความพร้อมในการทำงาน” ด้วยเอ็ดโมโด สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- [7] พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์. 2558. *ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Edmodo)*. ภาควิชาคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [8] มณีกา ทองคง. (2562). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน*. วารสารวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม –มิถุนายน 2563 หน้า 180-189. วิทยาลัยสันตพล.
- [9] วันทา สุขโสม. (2551). *การจัดการเรียนรู้เรื่องการอ่านจับใจความโดยใช้คำถามตามแนวคิดของบลูม (Bloom) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [10] Erwin, G. (2017). *The Effectiveness of Using Edmodo in Enhancing Students' Outcomes in Advance Writing Course of the Fifth Semester at FIP – UMMU*. Universitas Muhammadiyah Maluku Utara.
- [11] Gupta, M., & Ahuja, J. (2014). *Cooperative Integrated Reading Composition (CIRC). Impact on Reading Comprehension Achievement in English among Seventh Graders*. International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature ISSN(E): 2321-8878; ISSN(P): 2347-4564 Vol. 2, Issue 5.000di
- [12] Slavin, E.R. (1990). *Cooperative Learning Theory, Research and Practice*. Advison of Simon & Schuster, Inc., Massachusetts. Needham Heights.
- [13] Zainuddin. (2015). *The Effect of Cooperative Integrated Reading and Composition Technique on Students' Reading Descriptive Text Achievement 1*. English and Literature Department, Faculty of Languages and Arts, Universitas Negeri Medan. Indonesia.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนสะलग-ชีเหล็ก อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

FACTORS RELATING TO ENHANCE THE QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY IN SALUANG-KEELEK COMMUNITY MAERIM DISTRICT CHIANGMAI PROVINCE

ฉัตรศิริ วิภาวิน^{1*} และ ศศิวิภา มณีศิลป์²
CHATSIRI WIPHAWIN^{1*} and SASIWIPA MANEESIL²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลชีเหล็กและตำบลสะलग กลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีความเชื่อมั่นที่ 0.87 ทหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi square

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้แก่ปัญหาด้านการศึกษาน้อย สุขภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง มีโรคประจำตัว ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งจากบุตรหลาน ด้านการใช้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระบบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำแนกเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในชีวิตเป็นด้านที่สูงที่สุด ด้านร่างกาย ระบบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำแนกเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสังคม ด้านจิตใจ และระบบคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันคือ อายุ และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ; ผู้สูงอายุ ; การสร้างเสริม

¹ อาจารย์ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, Lecturer, Bachelor of Public Health, Faculty of Science and Technology, ChiangMai Rajabhat University

² นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ Master Student, Bachelor of Public Health (Community Health), Faculty of Science and Technology, ChiangMai Rajabhat University

* Corresponding author. Email: nuiyayee@gmail.com



ABSTRACT

This study had four major purposes 1) study the problems of the quality of life of the elderly 2) study the factors related to the quality of life of the elderly Population used in the research is Elderly in Khi Lek and Saluang Sub-districts The sample consisted of 287 people. The tools used for data collection were questionnaires and interview forms. The reliability is 0.87. Find the relationship of factors affecting the quality of life of the elderly. Analyzed by using Chi square statistics.

The results of the research that Problems in enhancing the quality of life of the elderly are problems in education. Physical health is not strong Have congenital disease Elderly are abandoned by children The use of health services of the elderly The results of the study of the quality of life of the elderly in general are at a moderate level. When considering the quality of life system of the elderly, divided into each aspect at the high level, namely the security in life is the highest aspect, physical, the quality of life system of the elderly is classified in each level at the moderate level, namely social, psychological And the quality of life system that is at a low level, namely environmental Factors that cause different levels of quality of life are age and marital status. With a statistical significance of 0.05

Keywords : Elders' Quality of Life ; Elderly Persons ; Enhances

บทนำ

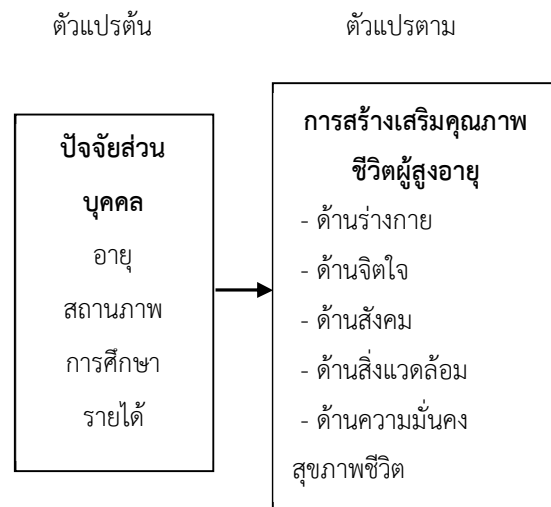
สังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อความก้าวหน้าและความเจริญทัดเทียมกับชาติตะวันตกตลอดระยะเวลา 100 ปีที่ผ่านมาประชากรในสังคมไทยจึงมีอายุยืนยาวมากขึ้น เพราะมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้นเป็นอย่างมาก (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2560) การมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุที่กำลังจะมาถึง อีกทั้งยังต้องมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าในตัวเองไม่เป็นภาระของลูกหลานหรือสังคม ในปัจจุบันโครงสร้างทางกายภาพและสังคมในพื้นที่เปลี่ยนแปลงไป ในด้านภาวะสุขภาพภาวะชุมชน พบว่า ประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงด้านภาวะสุขภาพชุมชนทั้งการปนเปื้อนของสารเคมีการเกษตรในสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ รวมถึงการสูญเสียสุขภาพด้านจิตวิญญาณของผู้คนในท้องถิ่นที่แสดงถึงวิถีชีวิตที่ผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้คนกับแหล่งธรรมชาติ ทั้งความสามัคคีในชุมชนน้อยลง ประเพณีและภูมิปัญญาพื้นบ้านที่เคยปฏิบัติมาในอดีตลดลง รวมถึงความเห็นอกเห็นใจของคนในชุมชนน้อยลง ขาดจิตสำนึกในการคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น เห็นแก่ตัวและเกิดความโลภมากขึ้น จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่แย่ลงกว่าเดิม

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับหนึ่งของภาคเหนือ ประชากรสูงอายุมีจำนวนมากถึง 291,149 คน หรือร้อยละ 16.80 ของประชากรทั้งหมด (ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่, 2559) ตำบลชี้เหล็กและตำบลสะลวง อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนหมู่บ้านรวม 16 หมู่บ้าน มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 2,550 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2561) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจะทำให้ทราบปัญหาในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่แท้จริงและหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่แท้จริงกับผู้สูงอายุในพื้นที่ก็จะสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อนำเสนอเชิงนโยบายที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนชี้เหล็กสะลวง อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนชี้เหล็กสะลวง อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิด

สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีการดำเนินวิจัย

รูปแบบการศึกษา เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจชนิดการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional survey) ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรผู้สูงอายุจากตำบลสะลวงและตำบลชี้เหล็ก จำนวนทั้ง 2,552 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่

ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีประชากรผู้สูงอายุจำนวน 287 คน ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Daniel (2010)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การวิจัย (Inclusion criteria) ดังนี้

1. อายุ 60 ขึ้นไปทั้งเพศชายและเพศหญิง
2. สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทย
3. ยินดีเข้าร่วมในการศึกษา
4. เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ศึกษาไม่น้อยกว่า

6 เดือนก่อนการเก็บข้อมูล

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างออกจากกรวิจัย (Exclusion criteria) ดังนี้

1. เป็นบุคคลทุพพลภาพหรือพิการ
2. บุคคลที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอด

ที่ทำการศึกษาหรือเสียชีวิต

การพิทักษ์กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาคั้งนี้ได้ขอรับการพิจารณาอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อมชุมชน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาคั้งนี้และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้เข้าร่วมการศึกษาโดยไม่ได้เจตนา เช่น การรบกวนเวลา การสร้างความตึงเครียด และความกดดัน ในการสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตเพื่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า(Rating scale) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามแบบของ Likert Scale แบบสอบถามแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1- 3 คะแนน (Aderson, 1988)

การแปลความหมาย

1.00 - 1.67 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระดับน้อย

1.69 - 2.32 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระดับปานกลาง

2.33 - 3.00 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระดับมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา (Subject Master Specialist) ทั้งความเหมาะสมด้านภาษา และข้อคำถามที่สร้างขึ้นครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะวัดหรือไม่ (อรพินท์ ชูชม, 2545) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.33 - 1.00 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ขึ้นไป

ความเที่ยงของเครื่องมือ(Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามหลังจากปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับผู้สูงอายุในตำบลเหล่ายาว อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูนจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเลือกวัดความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหา Alpha Coefficient (Cornbrash, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.87 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยในพื้นที่ (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) ได้ทำการอบรมชี้แจงรายละเอียดของข้อคำถาม และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยหัวหน้าคณะผู้วิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อคำถามและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลไปในทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมี รายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent)
2. ข้อมูลการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi square

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.20 เพศชายร้อยละ 41.80 อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสร้อยละ 60.60 หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 31.70 โสดร้อยละ 7.30 แยกกันอยู่ร้อยละ 0.30 ลักษณะของครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยวร้อยละ 74.60 และครอบครัวขยายร้อยละ 25.40 มีผู้ดูแลผู้สูงอายุร้อยละ 87.80 ไม่มีผู้ดูแลผู้สูงอายุร้อยละ 12.20 การศึกษาส่วนมากจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาร้อยละ 82.90 รองลงมาคือไม่ได้รับการศึกษาร้อยละ 10.50 ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ ทำสวนร้อยละ 29.60 รับจ้างทั่วไปร้อยละ 28.60 ไม่ได้ประกอบอาชีพร้อยละ 27.90 และค้าขายร้อยละ 11.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,495.47 บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 3,136.93 บาท ในด้านการมีรายได้เพียงพอใช้จ่ายคิดเป็น

ร้อยละ 43.90 ไม่พอใช้จ่ายแต่ไม่มีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 28.90 ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 20.20 และมีเหลือเก็บไว้ใช้คิดเป็นร้อยละ 7.00 โดยมีระยะทางเฉลี่ยจากบ้านไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 กิโลเมตร ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวร้อยละ 68.60 ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 31.40 ผู้สูงอายุมีโรคประจำตัวได้แก่ ความดัน เบาหวานและเกาต์ เป็นต้น เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุและเข้าร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ (8-12 ครั้งต่อปี) ร้อยละ 36.60 ไม่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุร้อยละ 33.80 และเป็นสมาชิกชมรมแต่เข้าร่วมกิจกรรมไม่สม่ำเสมอ (น้อยกว่า 8 ครั้งต่อปี) ร้อยละ 29.60

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

จากการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนชี้เหล็ก-สะลง อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพปัญหาที่ใกล้เคียงกันหลายประเด็น ดังนี้

ผู้สูงอายุมีการศึกษาน้อย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา เนื่องจากไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการศึกษา และนิยมแต่งงานเมื่ออายุน้อย

ผู้สูงอายุสุขภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรงมีโรคประจำตัวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร เพราะเป็นอาชีพที่ทำสืบทอดกันมา นอกจากนี้ยังมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่ที่ผู้สูงอายุไม่ได้ประกอบอาชีพ เนื่องจากสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว ประกอบกับครอบครัวไม่ให้ทำงาน

ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งจากบุตรหลาน จากการไปสัมภาษณ์พูดคุยด้านสถานภาพความเป็นอยู่ พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนจะอาศัยอยู่ด้วยกัน 2 คน ตายาย เมื่อถามถึงลูกหลานมักจะตอบว่าเขาไปทำงานในเมืองนาน ๆ จะกลับบ้านครั้งหนึ่ง ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงาหรือมีอาการซึมเศร้า

ด้านการใช้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ พบว่า ภาพรวมของชุมชน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นโรคความดันโลหิต รองลงมาคือ เบาหวาน ไต เกาต์ โรคทางระบบประสาท และโรคกระดูกและข้อ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ ทำให้สภาพร่างกายทรุดโทรมลง ส่งผลต่อต่อสภาพจิตใจ และในเวลาเจ็บป่วยผู้สูงอายุจะนิยมไปรับบริการที่



โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือชื่อยามาธิบดีของตนเอง
ทั้งนี้เพราะการเดินทางไปรับการรักษาของผู้สูงอายุไม่สะดวก
บางครั้งต้องรอเป็นเวลานาน ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหนื่อย

จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุในสิ่งที่ต้องการให้ตนเอง
สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในหลายๆด้านได้ดังนี้

1. ผู้สูงอายุต้องการจัดระบบบริการทางด่วนให้แก่
ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้บริการสุขภาพตามสิทธิในบัตรทอง
เพิ่มขึ้น

2. ผู้สูงอายุต้องการให้แต่ละสถานบริการหรือหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งแกนนำผู้สูงอายุในทุกชุมชนให้มีการ
ช่วยเหลือและดูแลกันในปัญหาเรื่องต่างๆ พร้อมทั้งเป็นแรง
กระตุ้นให้มีกิจกรรมของผู้สูงอายุกันเองและการส่งเสริมสุขภาพ
โดยสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมของชุมชนหรือกิจกรรมทาง
ศาสนาซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมมากที่สุด

3. ผู้สูงอายุอยากให้มีการดูแลจัดบริการในเรื่องการ
ให้ความรู้ด้านการรักษาสุขภาพร่างกายและด้านของยา รักษา
โรค วิธีการใช้ยารักษาโรคที่ถูกต้องหากจำเป็นต้องชื่อยามา
รับประทานด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์เพิ่มเติม
และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป

ส่วนที่ 3 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

การศึกษาก่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุใน
ชุมชนซี เหล็กสะลง อําเภอ แม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน
สังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ดังตาราง
ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในภาพรวม
จำแนกเป็นรายด้าน

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ด้านร่างกาย	2.36	0.59	มาก
2. ด้านจิตใจ	2.02	0.59	ปานกลาง
3. ด้านสังคม	2.26	0.58	ปานกลาง

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ	\bar{X}	S.D.	แปรผล
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	1.61	0.64	น้อย
5. ด้านความมั่นคงในชีวิต	2.50	0.42	มาก
คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน ภาพรวม 5 ด้าน	2.15	0.43	ปานกลาง

จากตารางจะเห็นว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.15 สามารถจำแนกเป็น
รายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุดมี
ค่าเฉลี่ย 2.50 รองลงมาด้านร่างกายอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
2.36 ส่วนด้านสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย 2.26 ด้านจิตใจอยู่ในระดับปานมีค่าเฉลี่ย 2.02
และด้านคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับน้อยคือ ด้านสิ่งแวดล้อมมี
ค่าเฉลี่ย 1.61

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตด้าน
ร่างกาย

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	
	χ^2	P-value
อายุ	9.36	0.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางจะเห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
ด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิต
ด้านความมั่นคงในชีวิต

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต	
	χ^2	P-value
สถานภาพ	16.78	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางจะเห็นว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้สูงอายุในชุมชนซีเหล็ก-สะลวง อำเภอมะริม จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 287 คน จากการศึกษาและสัมภาษณ์สภาพ ปัญหาของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีสภาพ ปัญหาที่ใกล้เคียงกันหลายประเด็น ดังนี้

ผู้สูงอายุมีการศึกษาน้อย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ จบ การศึกษาในระดับประถมศึกษา เนื่องจากสมัยก่อนไม่ค่อยเห็น ความสำคัญของการศึกษาและนิยมแต่งงานมีครอบครัวตั้งแต่ เมื่ออายุยังน้อย

ผู้สูงอายุสุขภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรงมีโรคประจำตัว เนื่องจากสภาพทางร่างกายได้เสื่อมถอยไปตามอายุไข ส่วน ใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเพราะเป็นอาชีพที่ทำสืบทอดกัน มา นอกจากนี้ยังมีอาชีพรับจ้างทั่วไป และอีกหลายคนที่ไม่ได้ ประกอบอาชีพเนื่องจากสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีโรค ประจำตัว ประกอบกับครอบครัวไม่ใหทำงาน

ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งจากบุตรหลานซึ่งจากการไป สัมภาษณ์พูดคุยด้านสถานภาพความเป็นอยู่ พบว่า ผู้สูงอายุใน ชุมชนจะอาศัยอยู่ด้วยกัน 2 คน ตายาย เมื่อถามถึงลูกหลาน มักจะตอบว่าเขาไปทำงานในเมืองนาน ๆ จะกลับบ้านครั้งหนึ่ง ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงาหรือมีอาการซึมเศร้าและดูแลตนเอง ตามศักยภาพที่พอมีเท่านั้น เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสุขภาพ ทำให้สภาพร่างกายทรุดโทรมลงและส่งผลต่อ ต่อสภาพจิตใจทำให้หดหู่รู้สึกด้อยคุณค่าในเวลาเจ็บป่วย ผู้สูงอายุจะไปรับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือซื้อยามารับประทานเอง ทั้งนี้เพราะการเดินทางไปรับบริการ รักษาของผู้สูงอายุไม่สะดวก บางครั้งต้องรอเป็นเวลานาน ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหนื่อยไม่อยากไปเข้ารับบริการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคงในชีวิต ซึ่ง ปัจจัยต่างๆ คือ

1. อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย กล่าวคือผู้สูงอายุเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว ระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงอวัยวะต่าง ๆ ร่างกายมี

แต่เริ่มเสื่อมถอยและทำงานไม่เป็นปกติเหมือนเดิม สอดคล้อง กับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2560) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ สาเหตุมาจากความเสื่อมตามธรรมชาติของร่างกายและโรค ประจำตัวเรื้อรัง

2. สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงในชีวิต กล่าวคือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่อยู่คน เดียว สถานภาพโสด มักมีฐานะยากจนและเกือบทุกคนก็ ประสบกับภาระหนี้สิน จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันสูง ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถจะประกอบอาชีพที่มี รายได้สูงได้ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุหลายคน ที่สมรสมีครอบครัวมีลูกหลานสามารถพึ่งพาลูกหลานในเรื่อง ของรายได้ ถึงแม้จะได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพก็ยังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้สูงอายุที่มีสถานภาพ สมรสจึงมีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต สูงกว่าผู้สูงอายุ ที่โสด หม้าย/หย่าร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภ กาลาญณ์ ศรีมอญ (2558) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ต่างกันทำ ให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับ วัชรกรรณ์ ชิวโศภิชฐ (2560) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุยุคใหม่มีอายุที่น้อยกว่าอายุจริง จึงให้ความสำคัญกับการดูแลภาพลักษณ์ของตนเองให้ดูดีอยู่ เสมอ มีการดูแลสุขภาพสุขภาพเป็นอย่างดี มีพฤติกรรม การบริโภคตามสมัยนิยม และหลีกเลี่ยงการพึ่งพาอาศัยลูกหลาน หรือบุคคลอื่น

การศึกษาการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุใน ชุมชนซีเหล็กสะลวง อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีคุณภาพ ชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของพระชนพล กนต์สีโล (2561) พบว่า ผู้สูงอายุมีระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผู้สูงอายุในตำบลซีเหล็กสะลวง ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีทุกปี รวมทั้งยังได้รับความรู้เรื่องของการออกกำลังกายและโภชนาการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้สูงอายุควรได้รับการให้

ความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อที่จะสามารถพึ่งพาตนเองได้เป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิวัฒน์ พรวนสุข (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ พร้อมทั้งมีบริการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างจริงจัง ตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม ตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือมีกลุ่มอาสาสมัครออกเยี่ยมที่บ้าน ทางด้านจิตใจ ในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ สนับสนุนการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการทำให้จิตใจของผู้สูงอายุผ่อนคลาย รู้สึกดีเมื่อมีคนคอยดูแล คอยเป็นห่วง แต่ส่วนมากไม่เคยได้รับการประเมินหรือการตรวจคัดกรองสุขภาพจิตใจและความเครียดโดยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของศุภกาญจน์ ศรีมอญ (2558) ได้กล่าวว่า ครอบครัวควรให้การตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุให้ความรัก ยกย่อง นับถือ ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ เช่น จัดงานวันเกิด พาผู้สูงอายุไปท่องเที่ยวตามโอกาสและสถานที่ที่เหมาะสม การแสดงให้เห็นของวันสงกรานต์ ซึ่งเป็นผู้สูงอายุแห่งชาติ ทางด้านสังคม ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประเพณีวัฒนธรรม เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมการพบปะผู้สูงอายุต่างท้องถิ่นเพื่อให้ผู้สูงอายุไม่คิดว่าต้องอยู่ตัวคนเดียว ทำให้ชุมชนต้องจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ หรือกลุ่มชมรมอื่น ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมให้ทำ หรือจะเป็นการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ชาญช่าง (2554) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร จัดรณรงค์ให้ลูกหลานอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุและเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุโดยการจัดวัน ผู้สูงอายุได้พบปะลูกหลาน ให้ลูกหลานได้แสดงความกตัญญู จัดชมรมหรือสมาคม ประจำชุมชน หรือหมู่บ้านให้ผู้สูงอายุได้พบปะกับเพื่อน ทางด้านสิ่งแวดล้อม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้รับการช่วยเหลือในการปรับสภาพแวดล้อมที่อาศัยให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ หรือคำแนะนำปรับปรุงห้องนอนและที่นอนให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับพระธนพล กนต์สีโล

(2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลเทพกษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุมีระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จากบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น การบริการด้านสุขอนามัยทางด้านร่างกายจิตใจ หรือบริการด้านที่อยู่อาศัยเป็นต้น ทางด้านความมั่นคงในชีวิต ได้รับหลักประกันสุขภาพที่ดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของตนเอง เช่น บัตรผู้สูงอายุ หรือข้าราชการบำนาญ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บัตรสวัสดิการจากรัฐ และคิดว่าควรมีอาชีพรองรับสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาลักษณ์ แสนโท (2560) ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลนาราชควาย ควรมีแผนการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอาชีพ การงานและมีรายได้ โดยการฝึกอาชีพที่พัฒนา ทักษะ และสามารถสร้างเป็นรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่พักอาศัยที่เหมาะสมตาม มาตรฐานโดยการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงการประสานงานให้มีสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุตามความจำเป็น โดยให้มีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่ดึงการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นสภาพร่างกายเสื่อมโทรมลงประกอบกับการสัมผัสกับที่พบว่าเป็นวิทยุหรือตอนที่ยังแข็งแรงส่วนใหญ่ไม่เคยดูแลใส่ใจต่อสุขภาพตนเองจึงทำให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคที่มาจากพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่ และสถานภาพของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตอย่างยิ่ง จากผลการวิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า หากคนเราอยู่ในวัยที่สภาพร่างกายแข็งแรงดีสามารถทำงานเลี้ยงชีพได้ รู้จักการดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้แข็งแรงและวางแผนชีวิตที่ดีเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็เป็นได้เมื่อวัยสูงอายุผู้สูงอายุไม่ต้องการความร่ำรวยหรือความมั่งคั่ง ต้องการให้ตนเองแข็งแรงมีลูกหลานดูแลและมีความเป็นอยู่ที่พอปะทั้งชีวิตไปจนวันสุดท้ายของชีวิตเพียงเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการทำวิจัยครั้งนี้มีการทำในกลุ่มของผู้สูงอายุเพียงกลุ่มเดียวจึงยังไม่เห็นความแตกต่างในผู้สูงอายุที่อยู่ในชนบทและในชุมชนเมืองที่ชัดเจน
2. ควรมีการให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมหรือกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อที่จะให้เห็นถึงปัญหาของผู้สูงอายุและนำไปเป็นแนวทางในการดูแลผู้สูงอายุได้
3. ควรมีการให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หรืออาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (CG) ในชุมชนมาเข้าร่วมวิจัยเพื่อหาแนวทางในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนและรับรู้ปัญหาของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาแบบสอบถามการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดรูปแบบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่หลากหลาย และควรเผยแพร่ที่เป็นตัวอย่างที่ดีนำไปสู่การขยายผลและปรับใช้ในพื้นที่ต่างๆ ภายใต้บริบทที่คล้ายคลึงกัน
2. การวิจัยด้านผู้สูงอายุในอนาคต ควรต้องเป็นการวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชาบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพราะประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดการศึกษาครอบคลุมและมีคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาการเตรียมความพร้อมในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวด้วยเพื่อที่จะสามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างดียิ่งขึ้นและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] จุฑารัตน์ แสงทอง. (2560). *สังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์) : ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ*. วารสารรัฐสมิแล. ปีที่ 38 ฉบับที่ 1; 6-28. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [2] จุฑาลักษณ์ แสนโท. (2560). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กรณีศึกษา: โรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลนาราชควาย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วารสารรัชต์ภาคย์ ฉบับพิเศษ ครบรอบ 23 ปี สถาบันรัชต์ภาคย์; 333 – 347. สถาบันรัชต์ภาคย์.
- [3] ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่. (2559). *วิเคราะห์และสรุปสถานการณ์ผู้สูงอายุจังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562. สืบค้นจาก http://164.115.25.139/mischm2018/analysis/6_Analyze_elderly.pdf.
- [4] ประสงค์ ขาญช่าง. (2554). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการปรัชญาดุสิตบัณฑิต การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- [5] พระชนพล กนต์ลีโล (เรือนเพ็ชร). (2561). *การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเทพกระษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต*. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. ปีที่ 5 ฉบับที่ 3; 943 – 954. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.
- [6] ภูมิวัฒน์ พรจนสุข. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแพร่*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนทรรณ. ปีที่ 10 ฉบับที่1; 76-87. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- [7] วัชรภรณ์ ชิวโคภิชฐ. (2560). *สังคมผู้สูงอายุ: ปัจจัยการตลาดที่เปลี่ยนไป*. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1; 38-54. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.



- [8] ศุภกาญจน์ ศรีมอญ. (2558). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้เบี่ยงชีฟ ในเขตเทศบาลตำบลหางว อำเภอเทิง จังหวัด เชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรสาธารณสุขมหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [9] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่. (2561). *ข้อมูลประชากร*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2561. สืบค้นจาก. https://www.chiangmaihealth.go.th/cmpho_web/index.php.

การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

A GUIDELINE FOR DEVELOPING TEACHER'S TEAMWORK OF CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER PHONPHISAI LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION AT NONGKHAI PROVINCE

แสงวุฒิ แสนสุภา^{1*} และ วันทนา อมตาริยกุล²
SANGWUT SANSUPA^{1*} and WANTANA AMATARIYAKUL²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 2) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มเป้าหมายคือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2561 ได้จำนวน 98 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน จากนั้นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผลของระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, , S.D. = 0.35) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาตั้งเป็นแนวคำถาม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า 1) ด้าน เป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน (เห็นด้วยจำนวนร้อยละ 100 ไม่เห็นด้วย จำนวนร้อยละ 0.00)

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udonthani Rajabhat.University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Associate Professor, Udonthani Rajabha University

* Corresponding Author. Email : 61120605114@udru.ac.th

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน ; สภาพที่พึงประสงค์ ; แนวทางการทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study current conditions of teacher's teamwork of the Child Development Center under local government organization Phon Phisai District 2) to develop the guideline teacher's teamwork of child development center under Phonphisai local government organization in Nong Khai Province. The research was divided into two phases. Phases 1: to study current conditions and desirable conditions of teachers of child development center. Target group is Teacher of Child Development Center Under the local government organization Phon Phisai District Nong Khai province, academic year 2018, can be 98 people from the sample size. determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table, and the sample were simple random sampling. The research instrument was a questionnaire five rating scale consisting of two parts; current conditions and desirable conditions of teachers of child development centers the reliability is 0.98. The results of Phase 1, the overall conditions at a high level ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) and the overall desirable conditions at a high level ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) Phase 2: to develop the guideline teacher's teamwork of child development center under local government organization Phon Phisai District Nong Khai Province By semi-structured interview. The instrument includeing with the content from Phase 1. The questionnaire was examined by a 9 experts. The statistics used for analyzing the data were using the statistical package for Social Sciences frequency, percentage, mean, standard deviation. The results were as follows: 1) The current situations and the desirable conditions were in "much" level. 2) The development of the guideline teacher's teamwork of child development center Under local government organization in Phon Phisai District, Nong Khai province found that 1) the goal of the team : there were 5 development guidelines 2) Teamwork skills : there were 5 development guidelines 3) Participation in work : there were 4 development guidelines 4) Open communication : there were 6 development methods 5) Mutual respect : there were 5 development methods 6) Internal relations of the work team : there were 4 development guidelines. The findings evaluation the guidelines teacher's teamwork . The experts found that the results of the confirmation. All aspects were confirmed to use. (Agree 100% and disapproved 0.00%)

Keywords : Current Conditions ; Desirable Conditions ; Teamwork Guidelines

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลกทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกันคิด

ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมงานจึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560:1)

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวจึงต้องอาศัยกำลังคน กำลังความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากหลายบุคคล ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ซึ่งบางครั้งต้องแก้ปัญหาาร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมจึงมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มบุคคลปฏิบัติงานร่วมกันในเวลาเดียวกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการสมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกันและพร้อมที่จะร่วมมือกัน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553:4) สก็อตและวอล์คเกอร์ (Scott and Walker, 1995:3 อ้างถึงใน บัญชร แก้วส่อง, 2543:55) โดยทีมงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาจะมีการพัฒนาที่ติจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ช่วยลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซากซ้ำซ้อน ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมของครูในการสอนระดับปฐมวัยการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็นการวางรากฐานความรู้ที่สำคัญของเด็กสำหรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่ตอบสนองความต้องการตามวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตทางสังคมของเด็กในแต่ละท้องถิ่นให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกันไป ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคายมีผู้รับบริการจำนวนมาก แต่ผู้ให้บริการด้านการศึกษาที่มีจำนวนน้อย ประกอบกับหน้าที่รับผิดชอบมีมาก ดังนั้นการนำแนวคิดในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อช่วยลดภาระงานของครู และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการ

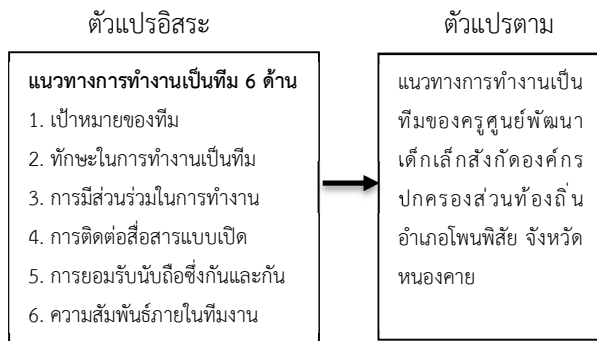
ปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย, 2561:5) การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย บางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเท่านั้นขาดความชัดเจนในเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติที่เข้ารับหน้าที่ใหม่นั้นขาดทักษะในการปฏิบัติงานและไม่กล้าขอคำแนะนำปรึกษาหารือ ทั้งที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ยังต้องอาศัยความตระหนักในบทบาทของตน และการเคารพในบทบาทของผู้อื่นที่จะช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น ประพันธ์ คำสามารถ (2553:100-102)

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยรับผิดชอบงานด้านการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ว่าควรมีแนวทางเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 133 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลาก

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

1. สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา และผู้ที่มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 2 คน 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน 3) นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน 4) นักจิตวิทยา หรือ บุคคลที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน และ 5) ครูศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน จากนั้นนำแนวทางที่ได้มาพัฒนาเป็นหนังสือแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย และส่งผลคืนให้ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย แล้วนำมาตรวจสอบความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61-0.89 และค่า IOC เท่ากับ 0.98 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 2 เป็น แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้จากข้อมูลระยะที่ 1 มากำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย และเทศบาลเมือง

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

มีนาคม 2562 – พฤษภาคม 2562

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ห่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 โดยการถอดเทปคำต่อคำจากการสัมภาษณ์ และนำมาเขียนรายงานเป็นสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย และนำผลของแนวทางที่ได้กลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลของแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.37) มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44) ด้านการ

ติดต่อสื่อสารแบบเปิด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.30) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.46) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.30) และด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาความต้องการของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.1299) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นลำดับที่ 2 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.1051) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0962) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเป็นลำดับที่ 4 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0842) ด้านเป้าหมายของทีมงานเป็นลำดับที่ 5 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0625) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0623) เป็นลำดับสุดท้าย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ความต้องการจำเป็น (I-D)/D	ที่
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. เป้าหมายของทีมงาน	3.84	0.44	4.08	0.39	0.06	5
2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.85	0.37	4.09	0.42	0.06	6
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.77	0.46	4.26	0.55	0.13	1
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	3.80	0.30	4.12	0.35	0.08	4
5. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	3.74	0.25	4.10	0.35	0.10	3
6. ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน	3.71	0.30	4.10	0.30	0.11	2
โดยรวม	3.78	0.35	4.11	0.39	0.23	-

3. เมื่อได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 แล้ว นำแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย สามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกชั้นตอน รองลงมาคือ ครูมีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน ครูสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถ เทคนิค และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกชั้นตอน ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติและแก้ไขงานในหน้าที่ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาในงานในหน้าที่จนประสบผลสำเร็จได้ตามทันตามเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543:206) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีวิธีการทำงานที่มีความหลากหลาย โดยการกำหนดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานก่อนที่จะเริ่มลงมือทำงานร่วมกัน ประกอบกับทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนต้องตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยวรรณ ลิ้มขยาพร (2543: 8-9) ได้ให้ความหมายของทักษะในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถอย่างหลากหลายและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผล

2. ด้านเป้าหมายของทีมงาน ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารและครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูทุ่มเทกำลังความสามารถให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัตค็อก (Woodcock, 1994:75) ได้อธิบายว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติโดยจะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ลงมือทำ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเออร์ (Dyer, 1995:15) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน โดยที่ทุกๆ คนเข้าใจและยอมรับ

3. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการติดต่อสื่อสารร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารร่วมกัน รองลงมาคือ ครูใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นหลัก ครูใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดทำให้เกิดความพึงพอใจรักใคร่กันในองค์กร ครูใช้การสื่อสารภายในทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ครูมีการโต้ตอบในข้อสงสัยให้เข้าใจกันอย่างเปิดเผย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาศรี อึ้งกุล (2542:182) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดไว้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามจะมีส่วนร่วมในความหมาย หรือกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหนึ่ง

ไปยังอีกบุคคลหนึ่งเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะเข้าถึงบุคคลอื่นโดยการสื่อสารทางความคิด ทศนคติ ความรู้สึก และค่านิยม เพื่อที่จะให้ผู้รับมีความเข้าใจข่าวสารที่ส่งออกไปและเข้าใจในความหมายตรงกัน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฬารัตน์ โสตะ และคนอื่นๆ (2543:36-37) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือกันและสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และบุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ส่งผลให้มีความผูกพันต่อภารกิจและองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของวราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549: 33) ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้วยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ครูศรัทธาต่อการทำงานเป็นทีม ครูให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม ครูรับฟังความคิดจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ครูมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยกัน ครูยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ครูมีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีม ครูพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมในการปฏิบัติงาน ครูยอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ครูเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมทีม ครูรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของทีม ตามลำดับ และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2540:11) ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่าถ้าทุกคนยอมรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเองมีความรู้สึกกล้าที่จะทำเพื่อเพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีและตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545:25) ได้ให้ความหมายการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันไว้ว่า เป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้นสมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุวรรณ พงษ์ม่วงพล และปริญญา มีสุข (2560:171) ด้านการยอมรับนับถืออาจเป็นเพราะสมาชิกในทีมส่วนมากมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันค่อนข้างมากจึงทำให้การยอมรับนับถือในตัวบุคคลของแต่ละคนไม่เท่ากันคนทุกคนมีความรู้ความสามารถที่ไม่เท่ากันถ้าทุกคนให้เกียรติในความรู้ความสามารถของแต่ละคน ยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจจะทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามัคคีกัน ผู้บริหารและครูสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์ทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน ครูมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมทีมด้วยความเข้าใจ ผู้บริหารและครูเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานร่วมกันประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ครูมีการประชุมระดมความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมทีมด้วยความสนทนเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์สุทธิวัฒน์ (2545:41)

ได้ให้ทัศนะไว้ว่าความสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซง (Jean-Jacques Rousseau) (2545:66) ได้กล่าวไว้ว่า การรู้จักคุ้นเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนแต่มีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ผลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และร่วมรับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน จัดประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรับฟังในการประชุมและปรับปรุงงาน จัดประชุมย่อยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน ใช้การสื่อสารที่มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย กระชับในการโต้ตอบสื่อสารกัน ผลการยืนยันแนวทาง ทั้ง 6 ด้าน มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ด้านเป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ผลการยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันและแปรผลของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนว

ทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของทีมงาน

ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยการจัดอบรมหรือประชุมเพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งปรับทัศนคติความคิด ให้เข้าใจ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามหน้าที่ และให้มีการประเมินผล ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งไปอบรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ซักถามข้อสงสัย แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมติดตาม และประเมินผล ปรับปรุงงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกๆ ขั้นตอน และแก้ไขปัญหา

4. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้สื่อสารกันโดยมีการโต้ตอบข้อสงสัยกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่งเสริม ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้เทคโนโลยี หรือทางแอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารต้องออกนิเทศ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมให้มีการประชุมหารือร่วมกัน หรือพบปะกัน เพื่อให้เกิดการรับฟัง และยอมรับในสิทธิของกันและกัน

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน

จัดกิจกรรมโครงการศึกษาดูงาน การพบปะสังสรรค์ ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่

ร่วมกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ข้อค้นพบจากผลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกๆฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกันยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน และร่วมรับรู้ในเป้าหมายร่วมกันจัดประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรับฟังในการประชุมและปรับปรุงงาน จัดประชุมย่อยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน ใช้การสื่อสารที่มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย กระชับ ในการติดต่อสื่อสารกัน ผลการยืนยันแนวทาง ทั้ง 6 ด้าน มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ด้านเป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิดมีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทางผลการยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันและแปรผลของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของทีมงาน

ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกๆฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน โดยการจัดอบรมหรือประชุมเพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งปรับทัศนคติ

ความคิด ให้เข้าใจ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามหน้าที่ และให้มีการประเมินผล ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งไปอบรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ซักถามข้อสงสัย แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมติดตาม และประเมินผลปรับปรุงงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกๆขั้นตอน และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

4. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้สื่อสารกันโดยมีการโต้ตอบข้อสงสัยกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่งเสริม ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้เทคโนโลยี หรือทางแอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารต้องออกนิเทศก์ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมให้มีการประชุมหารือร่วมกัน หรือพบปะกันเพื่อให้เกิดการรับฟัง และยอมรับในสิทธิของกันและกัน

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน

จัดกิจกรรมโครงการศึกษาดูงาน การพบปะสังสรรค์ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ ร่วมกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

2. จากผลระยะที่ 2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย หรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถนำแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย และพัฒนาแผนการจัดการศึกษาของ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำผลการวิจัยมา กำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย และองค์กรหรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ข้างเคียงและในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในพื้นที่อื่น ๆ

3. ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยไปปฏิบัติ และประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมต่อไป และผู้บริหารต้องออกนิเทศก์ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนพพิตสัย จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- [1] ัญญพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ. เอ็กเซเปอร์เน็ท.
- [2] ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ. สหธรรมิก จำกัด.
- [3] นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). *พัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ. เอมีเทรตติ้ง.
- [4] บัญชร แก้วส่อง. (2543). *องค์การ : การจัดการและการพัฒนา*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- [5] ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [6] ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). *การสร้างทีมงาน*. ภูเก็ต. สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- [7] พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- [8] พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [9] วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [10] สุวรรณมา พงษ์พองฟู และปริญญา มีสุข. (2560). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต2 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2560 หน้า 162-173. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [11] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- [12] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. (2561.). *แผนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ 2561*. กรุงเทพฯ. รุ่งศิลป์การพิมพ์
- [13] อุทัยวรรณ ลิ้มปชยาพร. (2543). *การปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม*. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [14] Woodcock, M. & Francis D. (1994). *Team Building Strategy*. Cambridge University Press.

การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS AFFECTING TO DESIRABLE COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20

จักรพงษ์ พิลาจันทร^{1*} และ วิทร วิภาหสน²
JAKKAPONG PHILAJAN^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 342 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) F - test (One - way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X₉) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₇) ด้านความอบอุ่น (X₅) ด้านความเสี่ยงของงาน (X₄) ด้านการสนับสนุน (X₆) และด้านการให้รางวัล (X₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 + b_9X_9 + b_7X_7 + b_5X_5 + b_4X_4 + b_6X_6 + b_3X_3 \\ &= 1.17 + 0.40X_9 + 0.35X_7 - 0.21X_5 + 0.22X_4 + 0.10X_6 - 0.11X_3 \end{aligned}$$

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email: numkodshakon@gmail.com

Received: Jan 18, 2020, Revised: Mar 20, 2020, Accepted: Jun 28, 2020

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{z} &= \beta_9 Z_{x9} + \beta_7 Z_{x7} + \beta_5 Z_{x5} + \beta_4 Z_{x4} + \beta_6 Z_{x6} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 0.46 Z_{x9} + 0.40 Z_{x7} - 0.25 Z_{x5} + 0.30 Z_{x4} + 0.15 Z_{x6} - 1.5 Z_{x3} \end{aligned}$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ; สถานศึกษา ; สมรรถนะที่พึงประสงค์ ; ครูผู้สอน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare organizational climate in schools and desirable competencies of teachers classified by positions and school sizes and to study organizational climate in schools affecting to desirable competencies of teachers under Secondary Educational Service Area Office 20. A sample compared of 30 administrators and 312 teachers, totally 342 subjects. They were selected by Stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with the reliability was 0.98. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples), F - test (One- way ANOVA) and Stepwise multiple regression analysis. Research results were found that 1) Organizational climate in schools were in ‘much’ level in overall and individual aspect. 2) Desirable competencies of teachers were in ‘much’ level in overall and individual aspect. 3) Comparing the organizational climate in school classified by position revealed that they were not different in overall but classified by school sizes were found that they were different and the level of significance was at 0.01 in overall and individual aspects. 4) Comparing desirable competencies of teachers classified by positions and school sizes were found that they were different with the level of significance was at 0.01 in overall. And 5) organizational climate in schools affecting to desirable competencies of teachers were as following aspects: organization unity (X_9), performance standards (X_7), warmth (X_5), job risk (X_4), support (X_6) and rewards (X_3) with the level of significance were at 0.01. Writing to the following equation.

The Prediction Equation of Unstandardized Score.

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 + b_9 X_9 + b_7 X_7 + b_5 X_5 + b_4 X_4 + b_6 X_6 + b_3 X_3 \\ &= 1.17 + 0.40 X_9 + 0.35 X_7 - 0.21 X_5 + 0.22 X_4 + 0.10 X_6 - 0.11 X_3 \end{aligned}$$

The Prediction Equation of Standardized Score.

$$\begin{aligned} \hat{z} &= \beta_9 Z_{x9} + \beta_7 Z_{x7} + \beta_5 Z_{x5} + \beta_4 Z_{x4} + \beta_6 Z_{x6} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 0.46 Z_{x9} + 0.40 Z_{x7} - 0.25 Z_{x5} + 0.30 Z_{x4} + 0.15 Z_{x6} - 1.5 Z_{x3} \end{aligned}$$

Keywords : Organizational Climate ; Schools ; Desirable Competencies ; Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด การที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบไปด้วยเป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิคการบริหาร (Technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น บรรยากาศองค์กรการเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของ

บุคลากรในองค์กรและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิตา อ่วมฉิม (2557) ได้วิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภัทร จันทร์ขาว (2560) ได้วิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับรู้ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

การเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีปัจจัยทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งครูถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นทุกนาที ทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ซึ่งการสร้างการพัฒนาและการหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นพลเมืองของโลกที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นสิ่งท้าทายยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่คนจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนในโลกยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว และครูผู้สอนถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทางการศึกษา รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ของประเทศ ครูต้องมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ที่ทันสมัย กว้างขวาง รู้เท่าทันโลก ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2560) การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้วิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม ประกอบด้วย ครูต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ ครูต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ และครูมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2559 จากสถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏว่าผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ควรตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20, 2560)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศ

องค์การของสถานศึกษาให้ส่งเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

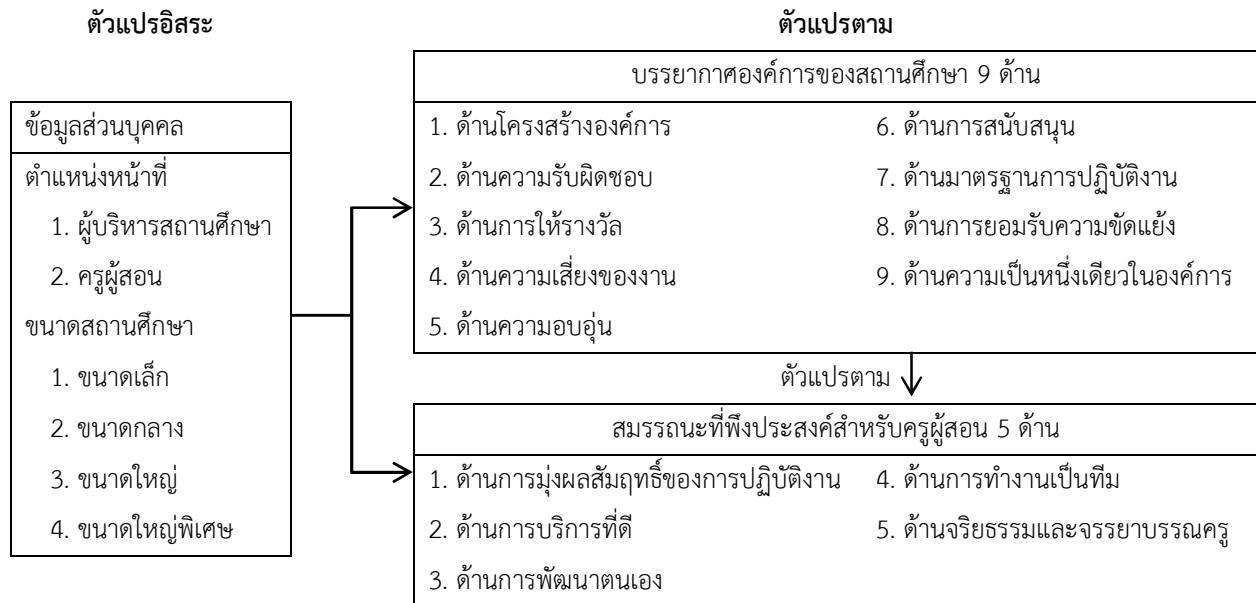
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา
5. เพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. มีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) มาเป็นกรอบคิดในการวิจัย รายละเอียดดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,095 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 271 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,824 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent Sample) และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.14	0.69	มาก

2. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.54	มาก
3. ด้านการให้รางวัล	3.87	0.75	มาก
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.76	0.75	มาก
5. ด้านความอบอุ่น	3.87	0.72	มาก
6. ด้านการสนับสนุน	3.83	0.79	มาก
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.92	0.63	มาก
8. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.69	0.81	มาก
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	4.13	0.63	มาก
รวม	3.92	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.92$) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.69$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.67	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.20	0.64	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.11	0.65	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.59	มาก
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู	4.44	0.57	มาก
รวม	4.22	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.22$) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$)

3. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p-value	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	\bar{X}	4.09	4.14	-0.42	0.67
	S.D.	0.56	0.70		
2. ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	3.98	4.06	-0.86	0.39
	S.D.	0.62	0.53		
3. ด้านการให้รางวัล	\bar{X}	3.82	3.87	-0.36	0.71
	S.D.	0.63	0.77		
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	\bar{X}	3.50	3.79	-2.03*	0.04
	S.D.	0.79	0.74		
5. ด้านความอบอุ่น	\bar{X}	3.73	3.89	-1.15	0.25
	S.D.	0.62	0.73		
6. ด้านการสนับสนุน	\bar{X}	3.86	3.83	0.22	0.82
	S.D.	0.58	0.80		
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.68	3.94	-2.17*	0.03
	S.D.	0.58	0.63		
8. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	\bar{X}	3.81	3.68	0.87	0.38
	S.D.	0.71	0.82		
9. ด้านความเป็น	\bar{X}	3.90	4.15	-2.72**	0.00

หนึ่งเดียวในองค์การ	S.D.	0.45	0.64		
รวม	\bar{X}	3.82	3.93	-0.97	0.32
	S.D.	0.55	0.58		

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และมีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p-value
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	เล็ก	4.37	0.57	8.24**	0.00
	กลาง	3.92	0.65		
	ใหญ่	3.99	0.90		
	ใหญ่พิเศษ	4.26	0.60		
2. ด้านความรับผิดชอบ	เล็ก	4.30	0.46	9.40**	0.00
	กลาง	3.87	0.58		
	ใหญ่	4.02	0.56		
	ใหญ่พิเศษ	4.08	0.47		
3. ด้านการให้รางวัล	เล็ก	4.22	0.67	8.37**	0.00
	กลาง	3.79	0.83		
	ใหญ่	3.61	0.94		
	ใหญ่พิเศษ	3.85	0.53		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บรรยากาศ องค์การของ สถานศึกษา	ขนาด สถาน ศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P- value
4. ด้านความ เสี่ยงของงาน	เล็ก	4.03	0.57	5.39**	0.00
	กลาง	3.57	0.84		
	ใหญ่	3.76	0.77		
	ใหญ่พิเศษ	3.75	0.70		
5. ด้านความ อบอุ่น	เล็ก	4.19	0.55	11.94**	0.00
	กลาง	3.64	0.78		
	ใหญ่	3.65	0.95		
	ใหญ่พิเศษ	3.99	0.48		
6. ด้านการ สนับสนุน	เล็ก	4.13	0.75	5.14**	0.00
	กลาง	3.77	0.94		
	ใหญ่	3.62	0.83		
	ใหญ่พิเศษ	3.81	0.57		
7. ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	เล็ก	4.19	0.53	7.94**	0.00
	กลาง	3.73	0.71		
	ใหญ่	3.86	0.57		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.59		
8. ด้านการยอมรับ ความ ซัดแย้ง	เล็ก	4.06	0.75	8.06**	0.00
	กลาง	3.69	0.90		
	ใหญ่	3.41	0.95		
	ใหญ่พิเศษ	3.61	0.59		
9. ด้านความ เป็นหนึ่งเดียว ในองค์การ	เล็ก	4.34	0.54	5.22**	0.00
	กลาง	4.14	0.61		
	ใหญ่	3.91	0.66		
	ใหญ่พิเศษ	4.10	0.65		
รวม	เล็ก	4.20	0.49	9.30**	0.00
	กลาง	3.79	0.68		
	ใหญ่	3.76	0.61		
	ใหญ่พิเศษ	3.93	0.46		

** P < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

(Scheffé) พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 คู่ คือสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สมรรถนะที่พึง ประสงค์สำหรับ ครูผู้สอนในสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p- value	
1. ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.67	4.14	-3.74**	0.00
	S.D.	0.71	0.65		
2. ด้านการบริการ ที่ดี	\bar{X}	3.94	4.23	-3.10**	0.00
	S.D.	0.48	0.60		
3. ด้านการพัฒนา ตนเอง	\bar{X}	3.84	4.13	-3.63**	0.00
	S.D.	0.38	0.67		
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	\bar{X}	3.97	4.29	-3.30**	0.00
	S.D.	0.48	0.59		
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ ครู	\bar{X}	3.96	4.48	-5.37**	0.00
	S.D.	0.50	0.56		
รวม	\bar{X}	3.88	4.25	-4.15**	0.00
	S.D.	0.47	0.54		

** P < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	เล็ก	4.31	0.56	3.06*	0.02
	กลาง	4.06	0.76		
	ใหญ่	4.00	0.70		
	ใหญ่พิเศษ	4.06	0.62		
2. ด้านการบริการที่ดี	เล็ก	4.39	0.55	5.00**	0.00
	กลาง	4.27	0.58		
	ใหญ่	4.05	0.69		
	ใหญ่พิเศษ	4.12	0.54		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	เล็ก	4.30	0.56	5.00**	0.00
	กลาง	4.10	0.66		
	ใหญ่	4.22	0.73		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.62		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	เล็ก	4.30	0.56	5.00**	0.00
	กลาง	4.10	0.66		
	ใหญ่	4.22	0.73		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.62		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	เล็ก	4.44	0.57	4.33	0.00
	กลาง	4.31	0.58		
	ใหญ่	4.16	0.60		
	ใหญ่พิเศษ	4.15	0.57		
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู	เล็ก	4.56	0.56	2.40	0.06
	กลาง	4.48	0.51		
	ใหญ่	4.33	0.62		
	ใหญ่พิเศษ	4.38	0.59		

รวม	เล็ก	4.40	0.51	3.95**	0.00
	กลาง	4.25	0.56		
	ใหญ่	4.15	0.54		
	ใหญ่พิเศษ	4.13	0.54		

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และมีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7 - 8

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ในภาพรวม

รูปแบบตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p-value
X ₉	0.75	0.57	0.56	0.36	450.36**	0.00
X ₉ ,X ₇	0.82	0.67	0.67	0.31	358.73**	0.00
X ₉ ,X ₇ ,X ₅	0.83	0.70	0.69	0.30	265.23**	0.00
X ₉ ,X ₇ ,X ₅ ,X ₄	0.85	0.72	0.72	0.29	221.50**	0.00
X ₉ ,X ₇ ,X ₅ ,X ₄ ,X ₆	0.85	0.73	0.73	0.28	181.77**	0.00
X ₉ ,X ₇ ,X ₅ ,X ₄ ,X ₆ ,X ₃	0.85	0.73	0.73	0.28	155.37**	0.00

** P < 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 4 ตัว ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.73

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X ₉)	0.40	0.03	0.46	11.73**	0.00
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₇)	0.35	0.04	0.40	7.65**	0.00
ด้านความอบอุ่น (X ₅)	-0.21	0.04	-0.27	-5.12**	0.00
ด้านความเสี่ยงของงาน (X ₄)	0.22	0.03	0.30	3.16**	0.00
ด้านการสนับสนุน (X ₆)	0.10	0.03	0.15	3.16**	0.00
ด้านการให้รางวัล (X ₃)	-0.11	0.04	-1.50	-2.65**	0.00
ค่าคงที่ (Constant)	1.17	0.11		10.57**	0.00
R=0.85 R ² =0.73 SE _{est} =0.28 a=1.17 Adj R ² =0.73 F=155.37**					

** P < 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X₉) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₇) ด้านความอบอุ่น (X₅) ด้านความเสี่ยงของงาน (X₄) ด้านการสนับสนุน (X₆) และด้านการให้รางวัล (X₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 + b_9X_9 + b_7X_7 + b_5X_5 + b_4X_4 + b_6X_6 + b_3X_3 \\ &= 1.17 + 0.40X_9 + 0.35X_7 - 0.21X_5 + 0.22X_4 \\ &\quad + 0.10X_6 - 0.11X_3 \end{aligned}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= \beta_9Z_{x9} + \beta_7Z_{x7} + \beta_5Z_{x5} + \beta_4Z_{x4} + \beta_6Z_{x6} + \beta_3Z_{x3} \\ &= 0.46Z_{x9} + 0.40Z_{x7} - 0.25Z_{x5} + 0.30Z_{x4} + 0.15Z_{x6} \\ &\quad - 1.5Z_{x3} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยรัตน์ ทองเน้อตัน (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่าสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่กดดันการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงาน ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานตามกรอบงานของตนเอง ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาต่างกันภาระงานที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีบุคลากรเพียงพอสามารถจัดสรรเข้ากับภาระงานได้อย่างเหมาะสมมากกว่า สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีบุคลากรน้อยกว่า รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคทาวิฑูร์ ม่วงแก้ว (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่หลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากครูที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรแตกต่างกัน จึงทำให้สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. จากการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล เป็นบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษา

ได้รับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกถึงความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาที่เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรคำนึงถึงปริมาณงานที่ต้องดำเนินงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกัน

2. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน ปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรกำหนดวันเวลาในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญญาภัทร จันทร์ขาว. (2560). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 หน้า 49 – 55.
- [2] คทาวิฑูร์ ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [3] จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). *บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] ฐานิตา อ่วมฉิม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2557 หน้า 272 – 284.
- [6] เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2560). *การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก*

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2560 หน้า 125.
- [7] ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [8] ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *คิดเพื่อครู*. กรุงเทพฯ. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [9] ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี : มนตรี.
- [10] มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (2560). *คู่มือยกระดับคุณภาพผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560*. อุตรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [13] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [14] อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). *สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 หน้า 10 – 17.
- [15] Litwin and Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration. Harvard University.*

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATION OF TEACHERS IN SCHOOL ADMINISTRATION AND INTERNAL QUALITY ASSURANCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20

กิตติยา พิลาจันทร^{1*} และ วิทร วิภาหसन²
KITTIYA PHILAJAN^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวมทั้งสิ้น 342 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) F - test (One - way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) เปรียบเทียบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม ; การบริหารสถานศึกษา ; การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ; ครูผู้สอน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email: kitty_cmu@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare participation of teachers in school administration and internal quality assurance in school classified by positions and school sizes and to study of the relationship between participation of teachers in school administration and internal quality assurance in school under Secondary Educational Service Area Office 20. A sample compared of 30 administrators and 312 teachers, totally 342 subjects. They were derived by Stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with reliability was 0.94. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples), F - test (One- way ANOVA) and Pearson's Correlation Coefficient Analysis. Research results were found that 1) Participation of teachers in school administration were in 'much' level in overall and individual aspects. 2) Internal quality assurance in school were in 'much' level in overall and individual aspects. 3) Comparing of participation of teachers in school administration classified by position revealed that they were not different in overall and individual aspect. And classified by school sizes revealed that they were different and the level of significance was at 0.01 in overall and individual aspects. 4) Comparing of internal quality assurance in schools classified by position revealed that they were not different in overall and individual aspect. And classified by school sizes revealed that they were different and the level of significance was at 0.01 in overall and individual aspects. And 5) the relation between participation of teachers in school administration and internal quality assurance in schools under Secondary Educational Service Area Office 20 indicated that they were a positive relationship in high level and the level of significance was at 0.01.

Keywords : Participation ; School Administration ; Internal Quality Assurance in Schools ; Teachers

บทนำ

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ถือเป็นก้าวสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยสถาบันนั้นเป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากการศึกษาไทยในปัจจุบันมีปัญหามากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาไม่สามารถเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่น่าพาประเทศไปสู่ภาวะวิกฤติ สมควรต้องแก้ไข ดังนั้น การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

กับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำ ในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงาน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิล กวางศิริ, 2557)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถที่จะเร่งพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น จำเป็นต้องมีการ

พัฒนาตัวบุคคลก่อนเป็นอันดับแรกเพราะตัวบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพให้เป็นทรัพยากรทางปัญญาที่มีค่าของชาติจึงกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต การศึกษานับวันจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับการดำรงชีวิตของทุกคนในสังคมทุกชุมชน และเพื่อให้การศึกษาของชุมชนมีความก้าวหน้าทันต่อความเจริญและการเปลี่ยนแปลงชุมชนจึงต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนนั้นย่อมส่งผลต่อสมาชิกในสังคมนั้น ๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในชุมชนที่มีต่อกิจกรรมที่กระทำและเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้มีความสำเร็จโดยการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือและรับผิดชอบร่วมกัน (วิระภรณ์ปานจันทร์ และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ, 2558)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารนับว่าเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่งซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์การแล้วสมาชิกหรือบุคคลในองค์การก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน โดยมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เข้าใจกันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การแล้วการบริหารงานขององค์การก็จะบรรลุผลสำเร็จได้โดยยาก (ธรร สุนทรายุทธ, 2551 อ้างถึงใน วิระศักดิ์ วงศ์อินทร์, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินันท์สนธิ (2560) ได้วิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วม 3 อันดับแรก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการจึงให้มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนโยบายปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้มีจำนวนน้อยลง กระชับ และสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริงเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยากสร้างมาตรฐานระบบการประเมิน เพื่อลดภาระการเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งพัฒนาผู้ประเมินภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ สามารถให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับใหม่จึงมีจำนวนไม่มาก แนวทางการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาจะเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา ไม่เพิ่มภาระการจัดทำเอกสารให้สถานศึกษา ปรับกระบวนการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษาต้องรับรู้ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุถึงเป้าหมายคือมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีรดา เวชญาลักษณ์ (2559) ได้วิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การรายงาน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเตรียมการ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรัตน์ศรีคง (2558) ได้วิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพของงานในสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2559 จากสถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏว่าผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และยังไม่บรรลุเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนยังไม่บรรลุตามที่จุดหมายการจัด การศึกษากำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตระหนักในความสำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เพื่อให้ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) และมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ.2561 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดดังภาพประกอบต่อไปนี้

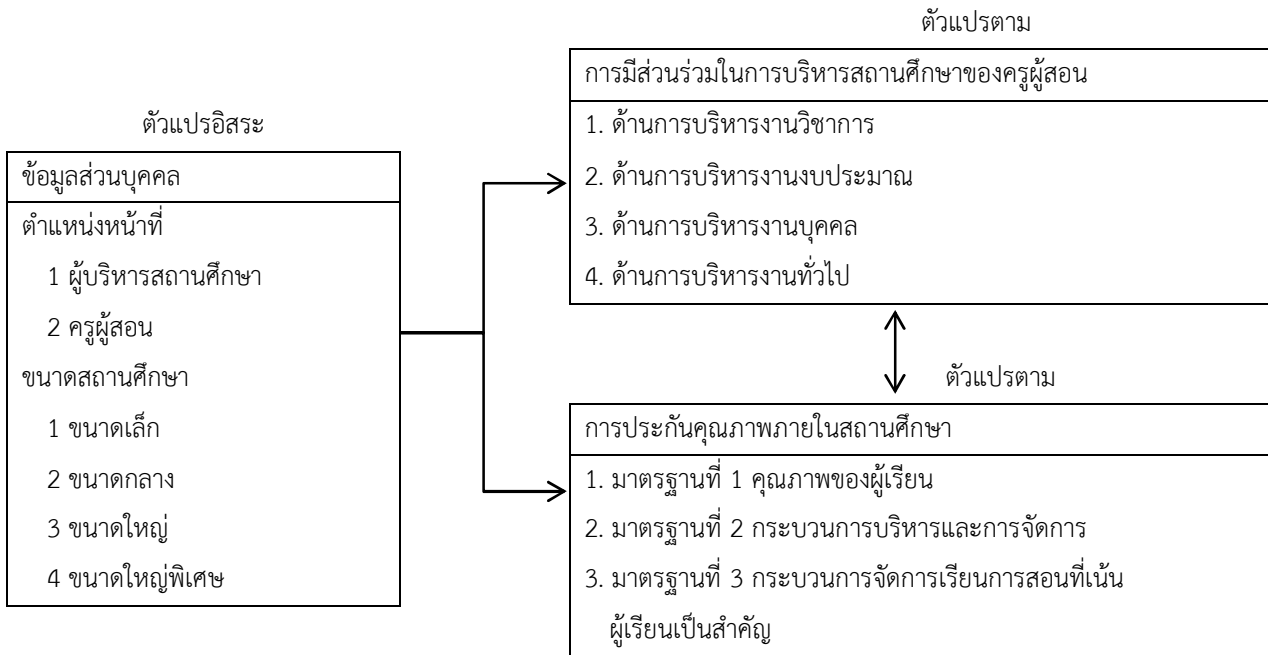
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมใน การบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความ คิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาด สถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความ คิดเห็นต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา
3. มีองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานสถานศึกษาของครูผู้สอนอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มี ความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,095 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 271 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,824 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอน

ที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent Sample) และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.02	0.57	มาก

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.62	0.82	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.58	0.84	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.80	0.78	มาก
รวม	3.76	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.76$) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.80$) และด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.58$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายมาตรฐาน

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	3.91	0.62	มาก
2. มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	4.00	0.63	มาก
3. มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.01	0.61	มาก
รวม	3.97	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.97$) และรายมาตรฐาน โดยมาตรฐานที่มีระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.00$)

และมาตรฐานที่มีระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
ต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.91$)

3. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน
การบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมี
ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน
การบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของครูผู้สอน		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p- value
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	\bar{X}	4.13	4.01	1.13	0.25
	S.D.	0.55	0.58		
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	\bar{X}	3.78	3.61	1.04	0.29
	S.D.	0.81	0.82		
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	\bar{X}	3.59	3.58	0.04	0.96
	S.D.	0.84	0.84		
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	\bar{X}	3.79	3.80	-0.04	0.96
	S.D.	0.75	0.78		
รวม	\bar{X}	3.82	3.75	0.55	0.57
	S.D.	0.67	0.68		

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมี
ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน
การบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

การมีส่วนร่วมใน การบริหารสถาน ศึกษาของครูผู้สอน	ขนาด สถาน ศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p- value
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ	เล็ก	4.08	0.53	7.58**	0.00
	กลาง	3.79	0.50		
	ใหญ่	4.12	0.72		
	ใหญ่พิเศษ	4.12	0.60		
2. ด้านการบริหาร งานงบประมาณ	เล็ก	3.83	0.69	7.51**	0.00
	กลาง	3.30	0.85		
	ใหญ่	3.68	0.72		
	ใหญ่พิเศษ	3.74	0.85		
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล	เล็ก	3.80	0.64	8.54**	0.00
	กลาง	3.23	0.91		
	ใหญ่	3.65	0.69		
	ใหญ่พิเศษ	3.70	0.88		
4. ด้านการบริหาร งานทั่วไป	เล็ก	3.99	0.62	15.15**	0.00
	กลาง	3.37	0.82		
	ใหญ่	4.02	0.53		
	ใหญ่พิเศษ	3.92	0.81		
รวม	เล็ก	3.92	0.56	11.60**	0.00
	กลาง	3.42	0.69		
	ใหญ่	3.87	0.57		
	ใหญ่พิเศษ	3.87	0.70		

** P < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งใน
ภาพรวมและรายด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ในภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 คู่ คือ
สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษา

ขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p-value	
1. มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	\bar{X}	3.90	3.91	-0.11	0.90
	S.D.	0.57	0.63		
2. มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	\bar{X}	4.08	3.99	0.73	0.46
	S.D.	0.68	0.63		
3. มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	\bar{X}	4.11	4.00	0.93	0.43
	S.D.	0.59	0.61		
รวม	\bar{X}	4.03	3.97	0.54	0.58
	S.D.	0.59	0.59		

จากตารางที่ 5 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐาน

4.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p-value
1. มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	เล็ก	3.91	0.57	9.67**	0.00
	กลาง	3.64	0.49		
	ใหญ่	4.06	0.56		
	ใหญ่พิเศษ	4.05	0.71		
2. มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	เล็ก	4.09	0.58	6.52**	0.00
	กลาง	3.77	0.49		
	ใหญ่	4.03	0.62		
	ใหญ่พิเศษ	4.13	0.73		
3. มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เล็ก	4.10	0.54	11.29**	0.00
	กลาง	3.73	0.55		
	ใหญ่	3.99	0.57		
	ใหญ่พิเศษ	4.19	0.63		
รวม	เล็ก	4.03	0.53	9.54**	0.00
	กลาง	3.71	0.47		
	ใหญ่	4.03	0.56		
	ใหญ่พิเศษ	4.12	0.66		

** P < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ตัวแปร	มาตรฐานที่ 1 คุณภาพ ของผู้เรียน (Y ₁)	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการ บริหารและการ จัดการ (Y ₂)	มาตรฐานที่ 3 กระบวนการ จัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (Y ₃)	การประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา (Y)
ด้านการบริหารงานวิชาการ (X ₁)	0.62**	0.72**	0.71**	0.72**
ด้านการบริหารงานงบประมาณ (X ₂)	0.62**	0.72**	0.60**	0.68**
ด้านการบริหารงานบุคคล (X ₃)	0.67**	0.74**	0.65**	0.72**
ด้านการบริหารงานทั่วไป (X ₄)	0.64**	0.75**	0.67**	0.72**
การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของครูผู้สอน (X)	0.71**	0.81**	0.73**	0.79**

** P < 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
สถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับสูง ($r_{XY} = 0.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สูงสุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูง ($r_{X3Y} = 0.72$) รองลงมาคือ ด้านการ
บริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง
($r_{X4Y} = 0.72$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษาต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{X2Y} = 0.68$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน
การบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมา
อภิปรายผลดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
20 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นการมุ่งเน้น
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้นโดยคนที่ผู้บริหาร
ผู้ได้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม
รับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมมือ
กัน ยิ่งเพิ่มพูนอำนาจและความศรัทธาแก่ผู้ได้บังคับบัญชามาก
ขึ้นเท่านั้น มากกว่าการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพัง
เพราะว่าผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานร่วมกันเป็น
ทีม จึงทำให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์ ชันบน (2556) ได้
ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการ
บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการโครงสร้างการบริหารตามสายงาน ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เจือบุญ (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนครูผู้สอนและนักเรียนค่อนข้างน้อย ย่อมก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่าง

ผู้บริหารและครูผู้สอนด้วยกัน สร้างความผูกพันและรักใคร่กลมเกลียวกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ ขณะที่การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เป็นไปตามสายงานอย่างชัดเจนตามลักษณะโครงสร้างขององค์การ ทำให้ครูผู้สอนแต่ละคนมุ่งเน้นแต่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยไม่สนใจบุคคลอื่น นอกจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี มนัสสนิท (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ที่ต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจกับผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2558) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและจำนวนนักเรียน

แตกต่างกัน ปริมาณงานตามขอบข่ายภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เมื่อพิจารณาตามจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันย่อมมีความแตกต่างกันไปด้วย จึงทำให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ มีเกียรติ (2559) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามขนาดของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นงานสำคัญที่นอกจากจะอยู่ในขอบข่ายของงานวิชาการแล้ว ยังเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อกระบวนการนี้เทศ ติดตามตรวจสอบภายในสถานศึกษา ที่จะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีรายบุคคล (Self - assessment) ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self – assessment report) รายงานต้นสังกัดต่อไป ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจกับผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมีย์ เบ็ญติสหัสอำไพ (2556 : 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านลักษณะบุคคล นโยบายการบริหารและ

การปฏิบัติ และด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การพิจารณาสอบทางวินัยสำหรับบุคคลที่กระทำความผิดในสถานศึกษา เป็นข้อที่ครูผู้สอนมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด สถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ในกรณีที่ต้องพิจารณาสอบทางวินัย

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า การตรวจสอบบัญชีการรับ – การจ่ายของสถานศึกษา เป็นข้อที่ครูผู้สอนมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด สถานศึกษาควรจัดทำบัญชีการรับ – การจ่ายของสถานศึกษา อย่างเปิดเผย เพื่อให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบมากขึ้น

3. มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรม เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

4. มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรจัดให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา เพื่อหาวิธีปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน กับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความหลากหลาย

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กาญจนา เจือบุญ. (2557). การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 11 ฉบับที่ 52 หน้า 157.
- [2] นิรดา เวชญาลักษณ์. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 หน้า 185 - 197.
- [3] ฉัญรัตน์ ศรีคง. (2558). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [4] นุรีย์ เบ็ญติสหัสอำไพ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- [5] พังศรี มนัสสนิท. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [6] วิระภรณ์ ปานจันทร์ และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- [7] วิษณุ ชันบน. (2556). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สุทธิปริทัศน์. ปีที่ 28 ฉบับที่ 86 เมษายน – มิถุนายน 2557 หน้า 101 - 102.
- [9] วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [10] สุเมธ มีเกียรติ. (2559). สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- [11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (2560). คู่มือยกระดับคุณภาพผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560. อุดรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- [13] สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมชนสมรรถนธ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PARTICIPATION IN ADMINISTRATION AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19

สายชล คงแสนคำ^{1*} และ ยืนยง ไทยใจดี²
SAICHON KHONGSAENKHUM^{1*} and YUENYONG THAIJAIDEE²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของ สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 338 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $t - test$ (Independent samples) $F - test$ (One - way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การมี ส่วนร่วมในการบริหารของครูอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและรายด้าน 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของ สถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ; ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ; ประชากร

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Assitant Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email: koykatong_0224@hotmail.com

Received: Jan 25, 2020, Revised: Jun 15, 2020, Accepted: Jun 28, 2020

ABSTRACT

This research aimed to investigate teachers' participation in school administration and the effectiveness of schools, to compare opinions of teachers' participation in school administration and effectiveness of school's effectiveness of schools under Secondary Educational Service of Area Office 19 classifying by positions and school sizes. This research data were administrations carried and teachers, totally 338 objects the which were obtained by Stratified random sampling. The instrument used for was a questionnaire with a five rating-scale. The statistics used for data analyzing were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples) and F - test (One - way ANOVA) and Pearson's product moment correlation. The results of this research found as follows: 1) The findings of teachers' participation in administration participation in evaluation was in the lowest level. 2) The findings of effectiveness in school administration However, teacher's job satisfaction were in the lowest level 3) The findings of comparing teachers' participation administration, classifying by positions and school sizes were not different as a whole. 4) The findings of comparing effectiveness in school administration, classifying by positions were different as a whole and the level of significance is at 0.05 However, classifying by school sizes was not different. 5) The findings of the relationship between teachers' participation in school administration and effectiveness in school found that there were a positive relationship in a high level and the level of significance is at 0.01 as a whole and an individual.

Keywords : Teachers' Participation in Administration ; Effectiveness in School Administration ; Population

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองหรือสังคม จะดำเนินไปได้ก็จะต้องมีการพัฒนา ด้านการศึกษาควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ช่วยในการวางแผนด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้ตรงตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทุ่มเทการพัฒนาการศึกษา เพราะเมื่อคนมีการศึกษาดี จะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีสมรรถภาพ เข้าใจในวิทยาการใหม่ๆ สามารถที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับระบบการเมืองและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ซึ่งทำให้ประเทศพัฒนาขึ้นเป็นเงาตามตัว แต่การศึกษาในทุกระดับนั้น จะเกิดผลดีถึงความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับการจัดระบบการบริหารการศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานไปสู่ความมุ่งหมายนั้น (จิระพันธ์ พูลพัฒน์, 2553 : 1)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปัจจุบันบุคลากรในวงการศึกษาดังกล่าวมีความตื่นตัว ที่จะร่วมมือกันพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านสติปัญญาและจิตใจ ควบคู่ไปกับการเจริญทางกาย เมื่อเยาวชนนั้นเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จะได้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ สถาบันการศึกษาจึงเป็นหลักสำคัญ

การบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ จะเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เน้นความสำคัญ ขึ้นอยู่ที่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551 : 2) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ (อุทัย หิรัญโต, 2552 : 62) ซึ่งได้กล่าวว่าการสำคัญของโรงเรียนคืองานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการ ก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้าม โรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมความร่วมมือกัน ในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้งานมีความสำเร็จรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับเสร็จเรียบร้อยรวดเร็ว ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โคเฮน และอัฟฟอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1997 : 40 - 42) ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากสภาพการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (ประภาสิริ คล้ายคลึง, 2562 : 5) อนาคตผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ พร้อมกับการสร้างผลผลิตคือผู้เรียน ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

ทั่วไป และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษา (ศมนภร นาควารีย์, 2559 : 2)

โรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 โดยได้ตั้งเป้าประสงค์ในหน่วยงาน คือ ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ครูและบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานั้น มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล จากผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2560 และการระดมความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในมิติของการพัฒนาคุณภาพ การสร้างโอกาสทางการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย สามารถสรุปด้านปัญหาและอุปสรรค เช่น ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติ ยังไม่น่าพึงพอใจ ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 และปีการศึกษา 2559 พบว่า ปีการศึกษา 2558 กับปีการศึกษา 2559 ระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้น คือ ภาษาไทย เพิ่มขึ้น 3.72 สังคมศึกษาฯ เพิ่มขึ้น 2.76 ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น 1.18 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละลดลง คือ คณิตศาสตร์ ลดลง 3.09 และวิทยาศาสตร์ ลดลง 2.64 ส่วนคะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 กับปีการศึกษา 2559 ระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้น คือ ภาษาไทย เพิ่มขึ้น 2.93 ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น 2.78 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละลดลงคือ สังคมศึกษาฯ ลดลง 3.81 วิทยาศาสตร์ ลดลง 1.78 และคณิตศาสตร์ ลดลง 1.71 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศ กับ สพม.เขต 19 ทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของ สพม. เขต 19 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการ

เรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19, 2560 : 77 - 101) ซึ่งจากการทดสอบระดับชาติ ยังมีผลคะแนนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือในแต่ละด้านในบางปีการศึกษาลดลงหรือบางปีการศึกษาอาจจะเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ต่อเนื่อง สาเหตุเนื่องจากมีปัจจัยจำกัดที่สำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคือ ครูผู้สอนมีภาระงานสนับสนุนการสอนมาก และต้องฝีกอบรมตลอดเวลาทำให้มีเวลาในการสอนนักเรียนไม่เต็มเวลา อีกทั้งครูบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน รวมถึงครูไม่ได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19, 2560 : 77 - 101) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป

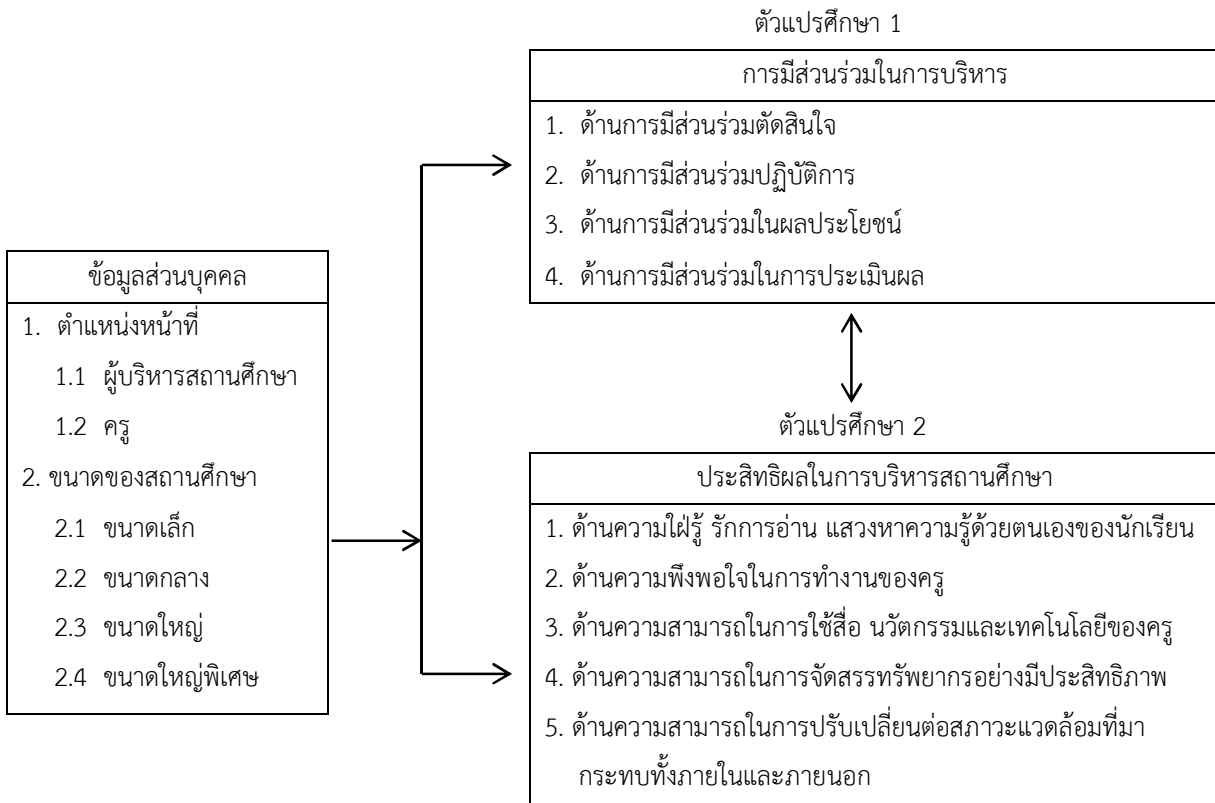
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูผู้สอนกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 248 คน และครูจำนวน 2,561 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 2,809 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 248 คนและครู จำนวน 2,561 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ยืนยง ไทยใจดี, 2561 : 39) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูผู้สอน ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ (Likert) มี 5 ระดับตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ (Likert) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้ แบบสอบถามคืนจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลในการบริหาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent sample) จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent sample) จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation) (rxy) และมีการแปรผลในกรณีที่มีค่า rxy เป็นบวก

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ครู จำนวน 308 คน (91.14 %) และอยู่สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 127 คน (37.57 %)
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.28	0.45	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	4.21	0.49	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.17	0.50	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	4.10	0.48	มาก
รวม	4.19	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูผู้สอน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผล โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	3.96	0.42	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	3.95	0.47	มาก
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู	3.96	0.47	มาก
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.49	มาก
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่ มากระทบทั้งภายในและภายนอก	4.16	0.55	มาก
รวม	4.00	0.23	มาก

จากตารางที่ 2 ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การมีส่วนร่วมในการบริหาร		ผู้บริหาร (n)	ครูผู้สอน (n)	t
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	\bar{X}	4.25	4.28	-3.47
	S.D.	0.47	0.45	
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	\bar{X}	4.34	4.20	-1.50
	S.D.	0.53	0.49	
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	\bar{X}	4.30	4.16	-1.50
	S.D.	0.45	0.50	
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	\bar{X}	4.28	4.21	2.997
	S.D.	0.42	0.42	
รวม	\bar{X}	4.21	4.19	0.350
	S.D.	0.23	0.25	

จากตารางที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	0.218	0.884
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	0.135	0.939
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	1.776	0.152
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	1.464	0.224
รวม	1.235	0.297

จากตารางที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	t
1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	\bar{X}	4.07	3.95	0.144
	S.D.	0.40	0.48	
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	\bar{X}	4.02	3.94	0.963
	S.D.	0.50	0.47	
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	\bar{X}	4.14	3.95	2.209*
	S.D.	0.55	0.46	
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	4.08	3.97	1.243
	S.D.	0.58	0.47	
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก	\bar{X}	4.12	4.17	-0.409
	S.D.	0.61	0.54	
รวม	\bar{X}	4.09	3.74	2.20*
	S.D.	0.31	0.47	

* P < 0.05

จากตารางที่ 5 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู

7. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา	F	p-value
1. ด้านความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน	0.829	0.479
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	2.063	0.105
3. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู	1.302	0.274
4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.544	0.652
5. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก	0.175	0.913
รวม	1.633	0.181

จากตารางที่ 6 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

8. ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ในสถานศึกษา มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของจิระพันธ์ พูลพัฒน์ (2553 : 87) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสมนับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ

2. จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นายก้องล้อมใส ศรัทธา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครูที่มีวุฒิ การศึกษาทุกระดับ และได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้านอย่างเสมอภาค ทั้งในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และเข้ามาจับบทบาทในการดูแล กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ กลางหล้า (2558 : 65) ได้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ใช่คณะกรรมการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ต่างกัน มีการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกขนาด ได้ทำงานร่วมกันในการบริหารจัดการทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุรภัทร ประทุม (2557 : 54)

5. จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในมุมมองของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากกว่าครูผู้สอน แต่ในทางกลับกันครูผู้สอน เห็นว่าควรมีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู เพราะครูเป็นผู้ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ สื่อ โปรแกรมต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทุกขนาด มีความพร้อมในการทำงานในทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ เรียม สุขกล้า (2553 : 69) กล่าวว่ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน และการบริหารจัดการศึกษา และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้

7. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามาก ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากเช่นกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ศมนกร นาควารี (2559 : 71) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ มีส่วนร่วมในการประเมิน
2. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุน ในเรื่องงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ครูมีความพร้อมในการทำงานของครู
3. สถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ควรส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากยิ่งขึ้น
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เกิดประโยชน์อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. ปรินญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] จิระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2553). พัฒนาการของการบริหารการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ ฯ. ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] จตุรภัทร ประทุม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ปรินญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ ฯ. พิมพ์ดี.
- [5] ยืนยง ไทยใจดี. (2561). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. อุดรธานี. วิทยาลัยสันตพล.
- [6] เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1. ปรินญา นิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] สมณกร นาควารี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31. ปรินญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] อุทัย หิรัญโต. (2552). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ. พีระพัสณา.
- [9] ศราวุธ กลางหล้า. (2558). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ใช่คณะกรรมการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (2560). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560 เลย – หนองบัวลำภู. กลุ่มนโยบายและแผน.
- [11] ประภาสสิริ คล้ายคลึง. (2562). การบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. อุดรธานี. วิทยาลัยสันตพล.
- [12] Cohen. J. M., & Uphoff, N. T. (1997). *Rural development participation : Concept and measure for project design implementation and evaluation : Rural development committee center for International studies.* New York : Cornell University Press.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN STAFF'S MANAGEMENT PARTICIPATION AND EFFECTIVENESS OF WORKING TO THE STANDARD OF CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN NONGBUALUMPHU PROVINCE

นงลักษณ์ วงศ์สุข^{1*} และ วิทอร์ วิภาหสัน²
NONGLUK WONGSOOK^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 265 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) F - test (One - way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการบริหาร ; ประสิทธิผลการดำเนินงาน ; มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email: jack.farm54@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were : to study staff's management participation and the effectiveness of working to standard childhood development center, to compare the staff's opinions to management participation of childhood development center classifying by position and work experience, to compare the staff's opinions to effectiveness of working to standard childhood development center classifying by position and work experience and to study the relationship between staff's management participation and effectiveness of working to standard childhood development center under Local Government Organization in Nongbualumphu Province. The research samples were heads of childhood development center and childhood teachers, totally 265 samples which were obtained by Stratified random sampling and Simple random sampling. The research instruments used was a questionnaire. The statistics used for collecting the data were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples) and F - test (One - way ANOVA) and Pearson product moment correlation. The findings of this research were found as follows: 1) The results of staff's management participation were in 'much' level as a whole and an individual aspect. 2) The results of effectiveness of working to standard childhood development center were in 'much' level as a whole. 3) The results of comparing the staff's management participation, classifying by positions were different as a whole and the level of significance is at 0.01. And Classifying by work experience was different as a whole and the level of significance is at 0.05. 4) The results of comparing the effectiveness of working to standard childhood development center, classifying by positions were different as a whole and the level of significance is at 0.05. However, classifying by work experience was not different as a whole. 5) The results of the relationship between staff's management participation and effectiveness of working to standard childhood development center demonstrated that there was a positive relationship in a moderate level as a whole and the level of the significance is at 0.01.

Keywords : Management Participation ; Effectiveness of Working ; Standard Childhood Development Center

บทนำ

การจัดการศึกษา 4.0 เป็นแนวคิดตามความพยายามของรัฐบาลที่มีความมุ่งมั่นในการนำ “โมเดล ประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง การพัฒนาประเทศไทยให้ยั่งยืนตามแนวทาง Thailand 4.0 ได้นั้น ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งการศึกษาไทยยุค 4.0 เป็นการจัดการเรียนการสอนที่สอนให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้ที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาให้เด็กและเยาวชนของประเทศมีทักษะและ

คุณลักษณะที่เหมาะสมกับประเทศไทย 4.0 คือ ครู ดังนั้น ครูต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาประเทศในยุคประเทศไทย 4.0 โดยครูจะต้องสามารถสอน ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytic thinking) เป็นการคิดพื้นฐานสำคัญสำหรับการคิดขั้นสูงต่อไป การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) เป็นกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลมีหลักเกณฑ์และตรวจสอบประเมินข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบ โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดหลักเหตุผลจนได้คำตอบที่เหมาะสมหรือดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจประเมินหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นการคิดนอกกรอบจากความคิดเดิมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ ความคิด

ริเริ่ม หรือความคิดต้นแบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดี และการคิดผลิตภาพ (Productive thinking) เป็นการผลิตหรือสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนซึ่งจะเป็นนวัตกรรมในผลผลิตต่อไป และต้องมีความคิดรับผิดชอบ (Responsibility thinking) ในงานที่ทำในผลงานที่ผลิตขึ้น (ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษย์, 2560 : 1)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนา มนุษย์ให้มีความสมบูรณ์และเกิดประโยชน์ต่อสังคม การเรียน การสอนในปัจจุบันทำให้ครูต้องฝึกฝนตนเองเพื่อเกิดแนวความคิด ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ไปใช้ดำเนินชีวิตใน สังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ สร้างความรู้ด้วยตนเองและสามารถ ถ่ายโอนความรู้ นำความรู้ ไปใช้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน เน้นการบูรณาการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ทักษะ กระบวนการที่ผู้เรียนใช้สร้างความรู้ นั้น ได้แก่ กระบวนการทาง ปัญญา คือ การคิด และกระบวนการทางสังคม คือ การทำงานเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2557 : 3)

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้อง ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนา ก่อนเข้ารับ การศึกษาตามวาระหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการด้วยรัฐต้องดำเนินการ ให้ประชาชนได้รับการศึกษาตาม ความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอด ชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมี หน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการ จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบ การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ

ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความ รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการ ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวาระสอง หรือ ให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวาระสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ ชาติแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ ชาติแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐ จัดสรร งบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทาง ภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ใน การลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมาย ดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุน เป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อ บรรลุ วัตถุประสงค์ ดังกล่าว (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2560 : 14 - 15)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจ การดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นสถานศึกษา แห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่ เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มี คุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล ดังนั้นกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น แนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มาตรฐานด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุน และมาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559 : ก - ข)

การศึกษาปฐมวัยเป็นการวางรากฐานความรู้ที่สำคัญ ของเด็ก ดังนั้นการจัดการศึกษาปฐมวัยจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับ การดำเนินชีวิตในวิถีสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งยังต้องมีความ สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย ในการเตรียมความพร้อมทั้ง ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการจัด

การศึกษาปฐมวัยต้องมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ศักยภาพอย่างสมบูรณ์ โดยการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกฝ่ายที่ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเด็ก ซึ่งกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ผ่านมาส่งผลให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนเห็นคุณค่าของการศึกษาและตระหนักถึงสิทธิของมนุษย์ที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเริ่มมีความกระตือรือร้น ในการเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอาจทำได้หลายทาง เช่น การเข้าร่วมประชุมเป็นวิทยากรหรืออาสาสมัครช่วยเหลือ ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเข้าใจปัญหา ความต้องการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้การสนับสนุน ทำให้เกิดความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งการมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมของผู้ปกครองขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้ปกครอง รวมทั้งการได้รับโอกาสและการส่งเสริมสนับสนุน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกด้วย (ชนมธิดา ยาแก้ว และคณะ, 2560 : 2)

ปัญหาสำคัญของการศึกษาปฐมวัยในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการจัดการศึกษาปฐมวัยของครู ผู้บริหาร และสถานศึกษา การขาดแคลนความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย จึงทำให้ครูเน้น ให้เด็กอ่านเขียนมากกว่าวัยและเน้นการสอนที่มีลักษณะให้เด็กท่องจำมากกว่าทักษะด้านการคิด การตัดสินใจในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนบริหารงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนจึงเตรียมความพร้อมของเด็ก เพื่อการสอบแข่งขัน มากกว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ เกิดการเรียนรู้เพื่อสอบ เข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงตั้งแต่ระดับอนุบาล (สุริยา ช้องเสนาะ, 2560 : ออนไลน์)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสามารถพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เติบโตตามศักยภาพ เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จึงมีความสนใจและเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงด้านการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ การศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

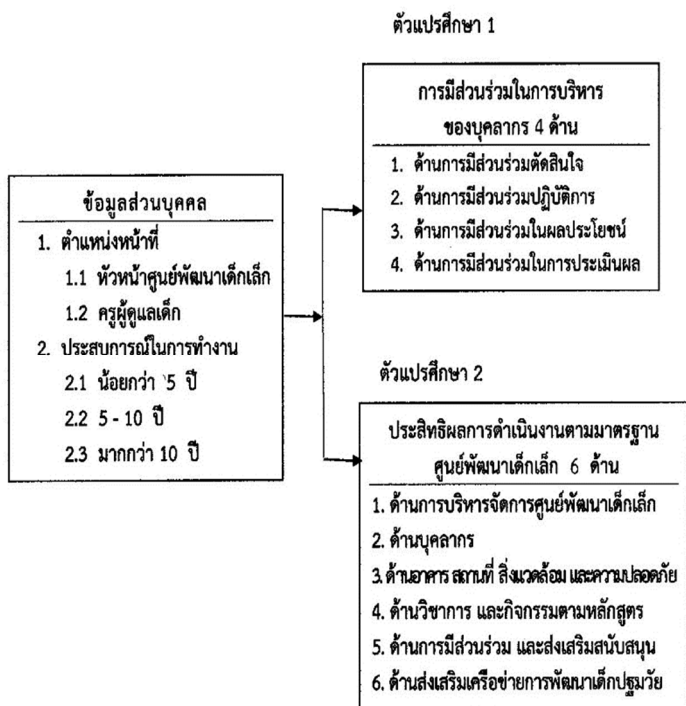
1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกัน
2. บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกัน
3. บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกัน
4. บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกัน

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 226 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 613 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 839 คน

กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 71 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 194 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ

ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t – test แบบ Independent Sample) และจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F – test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างที่ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 67.93

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ของบุคลากร	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.15	0.49	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	4.38	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.24	0.44	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	4.18	0.40	มาก
รวม	4.24	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยด้านที่มีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.31	0.32	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.44	0.40	มาก
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	4.72	0.44	มากที่สุด
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.72	0.44	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.58	0.36	มากที่สุด
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.98	0.60	มาก
รวม	4.46	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ส่วนด้านอื่น ๆ มีส่วนร่วมในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ส่วนด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	t
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	\bar{X}	4.34	4.08	3.45**
	S.D.	0.58	0.43	
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	\bar{X}	4.50	4.34	3.08**
	S.D.	0.29	0.39	
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	\bar{X}	4.30	4.21	1.47
	S.D.	0.46	0.43	
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	\bar{X}	4.16	4.18	-0.33
	S.D.	0.40	0.40	
รวม	\bar{X}	4.32	4.20	2.76**
	S.D.	0.32	0.32	

** P < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	7.72**	0.00
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ	1.09	0.34
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.383	0.68
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน	2.085	0.13
รวม	3.600*	0.03

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	t	
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	4.42	4.27	3.373**
	S.D.	0.27	0.33	
2. ด้านบุคลากร	\bar{X}	4.47	4.44	0.572
	S.D.	0.34	0.42	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	t
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	\bar{X}	4.72	4.72	0.093
	S.D.	0.37	0.46	
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	\bar{X}	4.72	4.72	0.093
	S.D.	0.37	0.46	
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริม สนับสนุน	\bar{X}	4.61	4.56	0.836
	S.D.	0.35	0.36	
6. ด้านส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	\bar{X}	4.18	3.90	3.471**
	S.D.	0.58	0.59	
รวม	\bar{X}	4.52	4.43	1.992*
	S.D.	0.28	0.32	

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	F	p-value
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.484	0.617
2. ด้านบุคลากร	2.819	0.062
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	7.124**	0.001
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	7.124**	0.001
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริม สนับสนุน	2.100	0.124
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	6.361**	0.002
รวม	0.947	0.389

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้านคือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y)
(X ₁)	.290**	.168**	.093	.093	.123*	.045	.167**
(X ₂)	.465**	.449**	.502**	.502**	.545**	.221**	.584**
(X ₃)	.286**	.454**	.247**	.247**	.300**	-.205**	.253**
(X ₄)	.387**	.561**	.311**	.311**	.453**	.216**	.486**
(X)	.461**	.522**	.361**	.361**	.447**	.078	.469**

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม และรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2558 : 143 - 150) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษา ในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ต้องอาศัยส่วนประกอบจากหลาย ๆ ส่วนประกอบเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริม สนับสนุน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 86-97) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทำให้ภาระหน้าที่ในการบริหาร แตกต่างกัน ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่ง ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในร่วมกับทางคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งต่างก็มีส่วนร่วมในการบริหารต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ทองเก่งกล้า (2551 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรต้องอาศัยประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในการบริหาร บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากทำให้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ มากตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาฉวี สุภาพ (2555 : 94-100) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภายในองค์กร แต่ละแห่งประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย หลายกลุ่มรวมกัน ทำให้ต่างคน

ต่างคิด ต่างทำ ทำให้มีทัศนคติที่แตกต่างกัน เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ เศรษฐฐแสงศรี (2558 : 143-150) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า การมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน และมีตำแหน่งในชุมชนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพ รวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้เกิดจากการที่บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ความร่วมมือ โดยไม่แยกว่าประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงกว่า ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภิมล ศรีโมสาร (2555 :76) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครู อำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริงนั้น ทุกคน ต้องมีส่วนร่วมบริหาร ไม่ว่าจะด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ อาจจทอง (2557: 69-75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมความสัมพันธ์

ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยให้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ทั้งการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล เป็นต้น ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหรือผลที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เหมาะสม มีประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจมีส่วนร่วมต่ำสุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจ การคิดริเริ่ม การวางแผนการดำเนินงานและงานกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพต่ำสุด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมสนับสนุน ในเรื่องการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่าง ๆ การส่งเสริมสนับสนุน การจัดประชุมบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุนเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมน้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดควรที่จะเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรับการฝึกอบรมในด้านวิชาการ การจัดการประสบการณ์ การพัฒนาหลักสูตร การอบรม การป้องกันอุบัติเหตุ เป็นต้น เพื่อที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภายในองค์กรเดียวกันและต่างองค์กร เพื่อเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผล การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับตัวแปรอื่น ๆ ให้หลากหลาย

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับกับ ตัวแปรอื่น ๆ

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผล การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- [2] จุฑาณัฐ สุภาพ. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเขาค้อ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. ปริญญาโทปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [3] ชนม์ธิดา ยาแก้ว และคณะ. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตพื้นที่ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- [4] ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2558). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล* ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562 หน้า 143 – 150.
- [5] นภาพร ทองแกงกล้า. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). *การจัดการศึกษา 4.0 กับการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2562. จาก <https://adacstou.wixsite.com/adacstou>.

- [7] พรภิมล ศรีโมสาร. (2555). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] สุริยา ช้องเสนาะ. (2560). *ปัญหาสำคัญของเด็กปฐมวัย*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2562.
จาก <https://www.kruupdate.com/news/newid-3413.html>.
- [11] อนงค์ อัจจงทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8

MANAGERIAL SKILL AND TEACHERS' PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

วัชรินทร์ จันทโร^{1*} มัทนา วังถนอมศักดิ์²

WATCHARIN CHANTHARO¹ and MATTANA WANGTHANOMSAK²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 2) ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน รวมทั้งสิ้น 96 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของของกริฟฟิน กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จำนวน 12 มาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการวินิจฉัย 2) ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร ; การบริหาร ; ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

¹ นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, Degree Master of Education (Educational Administration), Faculty of Education, Silpakorn University

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, Associate Professor Dr., Silpakorn University

* Corresponding Author. Email : lole_ne@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the managerial skills of school administrators, 2) the teachers' performance in schools, and 3) the relationship between the managerial skills of school administrators and teachers' performance in school under Secondary Educational Service Area Office 8. The samples were 48 schools under Secondary Educational Service Area Office 8. The respondents of each school consisted of a school director and a head of learning subject department, with totally 96 persons. The research instrument was a questionnaire about the managerial skills of school administrators based on Griffin's concept and teachers' performance based on the Regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2556. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that: 1) The managerial skills of school administrators, was in "much" level in overall and individual aspect; ranking from the most to the least: interpersonal skill, conceptual skill, communication skill, technical skill, time-management skill, decision-making skill, diagnostic skill accordingly. 2) The teachers' performance, was in "much" level ; ranking from the most to the least : making decisions to practice various activities taking into account consequences on learners; conducting themselves as a good role model for learners; constructively cooperating with others in educational institution; creating opportunities for learners to learn under all circumstances; systematically reporting on results of learners' quality development; constructively cooperating with others in community; organizing instructional activities focusing on permanent results for learners; regularly practicing academic activities relating to development of the Profession of Teachers; being committed to developing learners to reach their full potentiality; seeking and using information for development; developing teaching plans for effective implementation; and regularly developing instructional media to be effective respectively. 3) The relationship between the managerial skills of school administrators and teachers' performance in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 had relationship and level of significance is at 0.01 with positive correlations at a high level.

Keywords : Managerial Skills ; Administration ; Teachers' Performance in School

บทนำ

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 36 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามมาตรา 47 กล่าวว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553:22) ทำให้ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก แต่จากข้อมูลของสภากาการศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ในด้านครูพบว่ามีปัญหาขาดแคลนครูที่มีใจรักมาเป็นครู ในด้านการบริหารจัดการพบว่า ผู้บริหารยังขาดทักษะการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552:2) จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ทำการประเมินคุณภาพโรงเรียนรอบที่สามระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 55

โรงเรียน บทสรุปสำหรับผู้บริหาร พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพต่ำกว่าระดับดี คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้ จำนวน 25 โรงเรียน และระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง จำนวน 27 โรงเรียน โดยพบว่าจุดด้อยที่ควรพัฒนาของแต่ละโรงเรียนมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในหลายๆด้าน คือ 1) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร 2) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านงานวิจัย วินิจฉัยปัญหา ประเมินสรุปผลความสำเร็จของโครงการต่างๆ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน ภายนอกองค์กร และการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการร่วมวางแผนพัฒนาโรงเรียน 4) ผู้บริหารควรพัฒนาการนิเทศวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการบริหารเวลา ขาดการจัดทำตารางเวลาในการทำงาน ทำให้งานต่างๆ ไม่เป็นปัจจุบัน 6) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการวางแผนการดำเนินการดำเนินนโยบายของสถานศึกษา 7) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการการดำเนินการตามวงจรคุณภาพ ในการดำเนินงานให้ครบทุกขั้นตอน ด้านการจัดการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับครูผู้สอนโดยตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) ควรพัฒนาด้านการพัฒนา และการนำสื่อการสอน และนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานที่ 5 2) ควรพัฒนาด้านการจัดการ

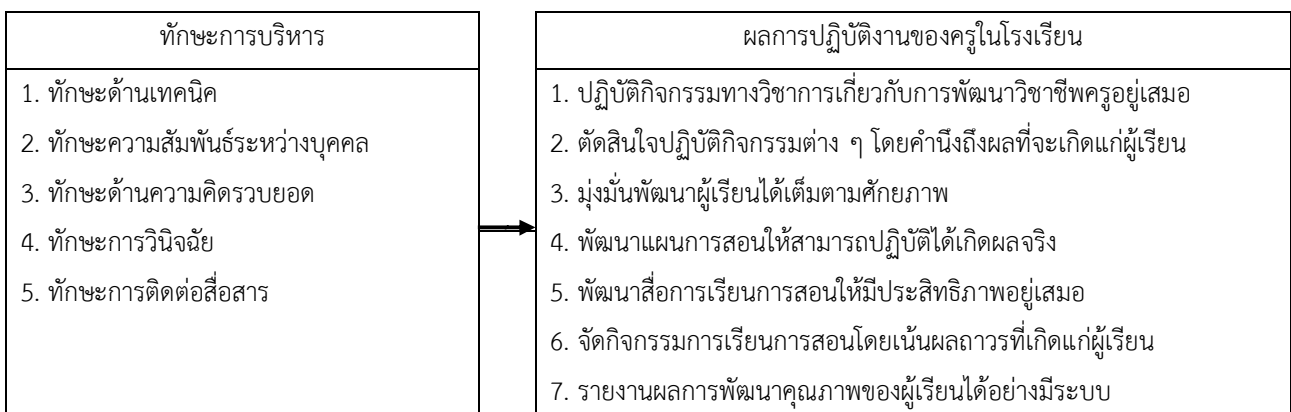
เรียนการสอนไม่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และไม่ทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานที่ 3 3) ควรพัฒนาด้านการส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานที่ 10 4) ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานที่ 1 (สมศ., 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ฉะนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารแต่ละแห่งจึงมีความสำคัญ การบริหารที่ดีย่อมส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อตัวนักเรียนอย่างสูงสุด

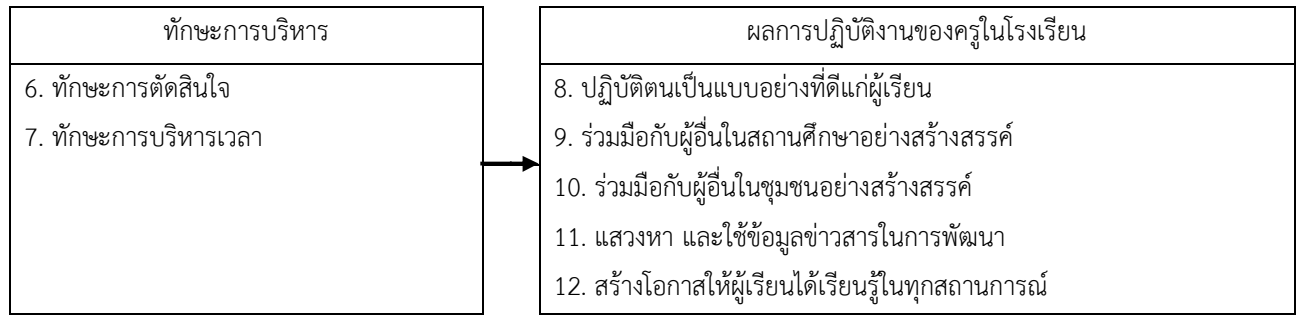
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

กรอบแนวคิดของการวิจัย



กรอบแนวคิดของการวิจัย(ต่อ)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน และจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 55 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียนให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา

1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน รวมทั้งสิ้น 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารตามแนวคิดของ กริฟฟิน (Griffin, 2013:13-15) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จำนวน 12 มาตรฐาน (คุรุสภา, 2559) แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ จำนวน 96 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับจำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของ

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970:190) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม

ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านเทคนิค	4.30	0.39	มาก
2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.34	0.41	มาก
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.31	0.39	มาก
4. ทักษะการวินิจฉัย	4.19	0.42	มาก
5. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	4.31	0.42	มาก
6. ทักษะการตัดสินใจ	4.24	0.47	มาก
7. ทักษะการบริหารเวลา	4.26	0.42	มาก
รวม (X_{tot})	4.28	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.41$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.39$) ทักษะการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.42$) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.39$) ทักษะการบริหารเวลา ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.42$) ทักษะการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.47$) ทักษะการวินิจฉัย ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.42$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.37-0.47 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

ผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.28	0.39	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.39	0.34	มาก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.25	0.38	มาก
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.23	0.37	มาก
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.22	0.43	มาก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.30	0.35	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.31	0.38	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.39	0.36	มาก
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.34	0.37	มาก
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.31	0.38	มาก
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.25	0.38	มาก
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.32	0.37	มาก
รวม (Y_{tot})	4.30	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.32$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.39, S.D.=0.34$) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.39, S.D.=0.36$) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.37$) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.32, S.D.=0.37$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.38$) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.31, S.D.=0.38$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.35$) ปฏิบัติกิจกรรม

ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.39$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.38$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.38$) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.37$) และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.22, S.D.=0.43$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.43 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y _{tot}
x ₁	.445**	.332*	.471**	.565**	.540**	.634**	.463**	.383**	.375**	.373**	.566**	.517**	.792**
x ₂	.553**	.405**	.582**	.545**	.652**	.633**	.413**	.467**	.410**	.416**	.469**	.574**	.880**
x ₃	.614**	.443**	.502**	.484**	.505**	.573**	.448**	.445**	.577**	.529**	.549**	.568**	.899**
x ₄	.665**	.405**	.571**	.595**	.566**	.605**	.489**	.398**	.581**	.520**	.653**	.551**	.872**
x ₅	.599**	.440**	.529**	.502**	.598**	.609**	.459**	.529**	.557**	.434**	.456**	.512**	.929**
x ₆	.607**	.461**	.599**	.519**	.580**	.594**	.364*	.471**	.608**	.438**	.519**	.505**	.896**
x ₇	.811**	.684**	.776**	.785**	.792**	.698**	.550**	.638**	.597**	.657**	.696**	.736**	.872**
X _{tot}	.701**	.518**	.658**	.651**	.690**	.707**	.517**	.543**	.606**	.548**	.636**	.644**	.728**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก (r_{xy}=.728**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y₆) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (r_{xy}=.707**) ส่วนภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับผลการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (r_{xy}=.517**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาพรวมผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) กับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (r_{xy}=.929**) ส่วนภาพรวมผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) กับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคนิค (X₁) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (r_{xy}=.792**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารเวลา (x_7) กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy}=.811^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคนิค (x_1) กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy}=.332^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารได้นั้นต้องผ่านการคัดเลือกมาอย่างดีในด้านคุณวุฒิทางการบริหาร เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วจะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา แล้วจึงดำเนินการแต่งตั้ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นทั้งผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ มีความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิ หุ่นโชคชัย (2558:61) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ (2556:126-127) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิวัฒน์ บุญยง (2557:ง) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่ว่าผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูก่อนจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องมีการสอบแข่งขัน เพื่อให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วย จากนั้นต้องผ่านการประเมินอย่างเข้มอีกเป็นระยะเวลาสองปี จึงจะดำรงตำแหน่งครู และเมื่อเป็นครูแล้วก็มีกรอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพ โดยครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้อยู่ในกรอบของความ เป็นครู และต้องประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งทำให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอดุสาหะตั้งใจ ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ โดยได้รับการพัฒนาทั้งจากหน่วยงานต่างๆของภาครัฐ และเอกชน ในทุกๆภาคเรียนครูจะมีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวบ่งชี้ ประกอบไปด้วย ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบไปด้วยการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประกอบการเรียนหรือประจำวิชา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครูทุกคนต้องรายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ และรับการประเมินจากผู้บริหาร ทุกภาคเรียน เพื่อเป็นการรักษาคุณภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สิ่งเหล่านี้ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิทรัพย์เจริญสุข (2559:1) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมทิพย์ อนิสดา (2555:ง) ทำวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ที่ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม มอบหมายงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครูจึงปฏิบัติในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adegemile (2011:17-18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียให้มีประสิทธิภาพ โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากร และทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ผลการศึกษพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้าน มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เพื่อจะได้มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแผนการสอน มีกิจกรรมสำหรับการเรียนการสอน มีการประเมินแผนการเรียนการสอน และประเมินครู เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ สำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากร มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

สรุปการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่ 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการวินิจฉัยตามลำดับ 2. ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตามลำดับ 3.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะการวินิจฉัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาด้านการวินิจฉัย โดยการการจัดอบรมเชิงวิชาการ จัดสัมมนาวิชาการสำหรับผู้บริหารทั้งภายใน และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ในการบริหาร

2. ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสร้าง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จัดสัมมนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดประกวดสื่อการสอนและมอบรางวัลให้กับครูที่มีผลงานด้านการพัฒนาสื่อการสอนที่ดี เป็นต้นแบบแก่ครูท่านอื่นๆ ต่อไป

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยการจัดสัมมนาวิชาการระดมความคิดให้ผู้บริหารและครูได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัญหาที่แก้ไขหรือพัฒนาในส่วนที่ติดอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. ควรมีการศึกษาขององค์ประกอบอื่นๆที่มีผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552- 2561)*. กรุงเทพฯ.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [2] ศุภสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. สืบค้น 25 เมษายน 2559. จาก <http://www.ksp.or.th>.
- [3] ภูมิ พงษ์โชคชัย. (2558). *การใช้ทักษะการบริหารงานของฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม*. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 มกราคม - มิถุนายน 2558 หน้า 61-68. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [4] ภูมินทร์ เจริญสุข. (2559). *สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. ลีเกชา วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2016): มกราคม - มิถุนายน 2559 หน้า 1-8. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [5] ระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (สมศ.). (2559). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. สืบค้น 25 เมษายน 2559. จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>.
- [6] วิวัฒน์ บุญยง. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- [8] สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [9] อิมทิพย์ อนิศดา. (2555). *คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนของนักเรียน จังหวัดอุดรธานี

A STUDY OF DECISION MAKING FACTORS EDUCATION IN PRIVATE VOCATIONAL INSTITUTION UDONTHANI PROVINCE

สุวพิชญ์ เลิศสหพันธ์^{1*} และ ชานนท์ เศรษฐฐแสงศรี²
SUWAPIT LERTSAHAPAN¹ and CHANON SERTTASANGSRI²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อ 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนต่อปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อ จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักเรียนที่เข้าศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 370 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test (Independent sample) และ F-test (One – way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 269 คน มีอายุมากกว่า 17 ปี จำนวน 202 คน และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวช. 2 จำนวน 146 คน 2) ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ด้านนักเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านครอบครัว 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ และจำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ; ปัจจัยการตัดสินใจ ; สถาบันอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล, Master of Master of Educational Administration Department of Education Santapol College

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor, Faculty of Educational Administration, Santapol College

* Corresponding author. Email : nid4278@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study personal data of student in private vocational institution in Udonthani. 2) To study of decision making in further education. 3) To compare students' opinions of the factors of decision making to attend studying classified by gender, age and education level. The research samples were 370 vocational students which were obtained by simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire with five rating scale, the discriminated Index is 0.60-1.00 and the reliability is 0.96. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples) and F - test (One- way ANOVA).

The findings of this research found as follows:

1) The results almost 202 female at the age more than 17 years old from 269 and there is education level in 146 year 2nd vocational level. 2) Factors of decision making to attend studying in Udonthani private vocational institute was in 'much' level as a whole and an individual aspect. Student aspect was the most important aspect, followed by social and environment aspect. However, family aspect was in the lowest important. 3) The results of comparing students' opinions of the factors of decision making to attend studying, classifying by gender found that it was different as a whole and the level of significance is at 0.01 3) The results of comparing students' opinions of the factors of decision making to attend studying, classifying by age revealed that it was not different as a whole and an individual aspect. 4) The results of comparing students' opinions of the factors of decision making to attend studying, classifying by education level found that it was different as a whole and the level of significance is at .01

Keywords : Students' Personal Information ; Factors of Decision Making ; Vocational Institute

บทนำ

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และการดำรงชีวิตที่ดีมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถปรับตัวได้จากผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว จากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่ามีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และการเมืองการปกครอง ดังนั้น เมื่อคนได้รับการพัฒนาประเทศชาติก็จะเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพที่เหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกล่าวว่าการศึกษาคือเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมเจตคติ ค่านิยม และ

คุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่รากฐานชีวิตไปจนทุกช่วงอายุอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน , 2556 : 14)

การจัดการศึกษาจึงเป็นภาระความรับผิดชอบของบุคคล ชุมชน สังคมและรัฐในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ และสังคมโดยรวมและบุคคลทุกคนโดยถือว่าบุคคลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้และการสร้างความรู้ ทั้งนี้การศึกษาของไทยจะต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้บรรยากาศและวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข มีการจัดการศึกษา มีความสามารถหลากหลายด้าน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพความสนใจของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มพูนความสามารถที่จะดำเนินชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืน

ตลอดไป (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 : 24)

การจัดการศึกษาเอกชน เป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาและลงทุนทางการศึกษา ทั้งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในระบบการศึกษาที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นการศึกษาที่จัดเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักในอนาคต และช่วยให้อาชีพที่มีอยู่แล้วมีความก้าวหน้าในอาชีพ ในสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นไปอย่างไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เนื่องจากการขยายตัวของนักเรียนมากขึ้นในการศึกษาของภาครัฐทำให้เกิดผลกระทบต่อจัดการศึกษาของภาคเอกชน (กนกกร ศิริสุข, 2558 : 31)

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเชิงเปรียบเทียบในแต่ละปี ตั้งแต่ในช่วงปีการศึกษา 2549 – 2553 จะเห็นได้ชัดจนถึงภาพรวมการลดจำนวนลงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การเปลี่ยนแปลงจำนวนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า จำนวนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีแนวโน้มที่ลดลงชัดเจนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2549 - 2553 กล่าวคือ ลดลงจาก 578 วิทยาลัย ในปี 2549 เป็น 400 วิทยาลัย ในปี 2553 สะท้อนถึงปัญหาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ 9 วิทยาลัยและภาคเอกชนมี 17 วิทยาลัย

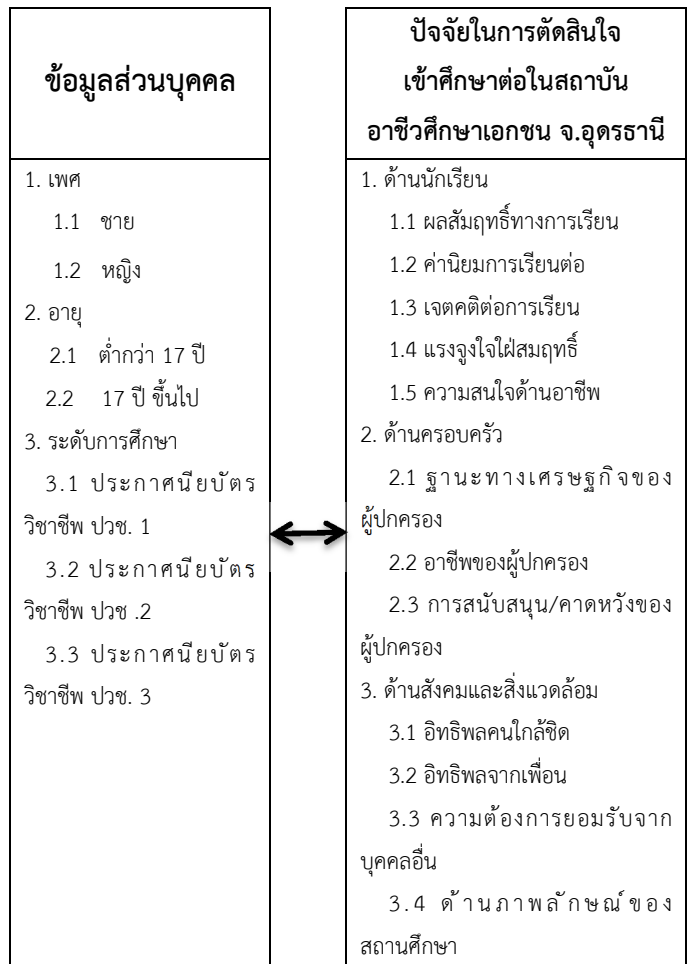
จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดอุดรธานีจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนกับปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานทางการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผน การตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารจัดการวิทยาลัย เพื่อสร้างการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้สามารถสนองตอบความต้องการของตลาด รวมถึงสร้าง

ความพึงพอใจแก่ผู้ประกอบการ ชุมชน นักเรียน และส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนต่อปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
2. นักเรียนที่มีอายุต่างกันมีความคิดต่อปัจจัยในการตัดสินใจเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
3. นักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการตัดสินใจเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนที่เข้าเรียนสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 10,369 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนที่เข้าศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 10,369 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 43) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559 : 145-147) มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยสันตพล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่ต้องการ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. จากการส่งแบบสอบถามไปจำนวน 370 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 370 คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ โดยใช้การทดสอบที (t – test แบบ Independent sample)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นการศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F – test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้าน (n = 370)

ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อ	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านนักเรียน	4.07	0.73	มาก	1
2. ด้านครอบครัว	3.84	0.85	มาก	3
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.87	0.88	มาก	2
รวม	3.93	0.78	มาก	-

ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ด้านนักเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านครอบครัว

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการตัดสินใจศึกษาต่อ	เพศ				t	p-value
	ชาย (n=265)		หญิง (n=105)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนักเรียน	4.25	0.52	4.00	0.78	3.46**	0.001
2. ด้านครอบครัว	3.97	0.73	3.79	0.88	2.03*	0.044
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.09	0.67	3.79	0.92	3.43**	0.001
รวม	4.10	0.59	3.86	0.82	3.15**	0.002

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านนักเรียนและด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และ

ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 ด้านคือ ด้านครอบครัว

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยการตัดสินใจศึกษาต่อ	อายุ				t	p-value
	ต่ำกว่า 17 ปี (n = 200)		17 ปีขึ้นไป (n = 168)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนักเรียน	4.12	0.59	4.03	0.82	1.21	0.225
2. ด้านครอบครัว	3.87	0.73	3.82	0.93	0.58	0.558
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.90	0.71	3.85	0.98	0.58	0.562
รวม	3.96	0.62	3.90	0.87	0.81	0.415

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	2.57	.077
	ภายในกลุ่ม	194.10	367	0.529		
	รวม	196.82	369			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	12.52	2	6.26	9.08**	.000
	ภายในกลุ่ม	253.01	367	0.689		
	รวม	265.53	369			
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	14.91	2	7.45	10.21**	.000
	ภายในกลุ่ม	267.98	367	0.730		
	รวม	282.89	369			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.07	4.53		7.82**	.000
	ภายในกลุ่ม	212.68	0.580			
	รวม	221.75				

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ด้านนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักเรียนที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนตามค่านิยมในยุคปัจจุบันที่นิยมศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษา เพราะการเรียนในสายอาชีวศึกษาใช้ระยะเวลาสั้น และเมื่อเรียนจบแล้วสามารถหางานทำได้ตามความสนใจของตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ที่เรียนสายอาชีวศึกษาอยู่ระดับปานกลาง นักเรียนส่วนมากจึงนิยมที่จะเรียนในสายอาชีวศึกษามากกว่าที่จะเรียนต่อในสายสามัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ก็สามารถที่จะเรียนได้อย่างมีความสุข จึงทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และทำให้ความสำคัญด้านนักเรียนอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของวรูม (Vroom, 1964 : 87) กล่าวว่า มนุษย์จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำการหนึ่งสิ่งใดนั้นมีสาเหตุหรือแรงจูงใจ โดยอาศัยเหตุผลและปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน มิได้เกิดจากเพียงปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียว สิ่งสำคัญคือ การได้รับความรู้ ความเข้าใจ ข้อคิดหลากหลายที่ได้จากข้อมูลข่าวสารมาเป็นตัวผลักดันในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่านิยมในการเรียนต่อสายอาชีวศึกษาของเพศชายและเพศหญิง จะเลือกเรียนในสถาบันที่มีหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง มีการให้ความสำคัญในด้านการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างกันออกไป เช่น ในด้านนักเรียน เพศชายมีความถนัดหรือ

มีความสามารถทางด้านช่างกล ก็จะตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านช่างกล และเพศหญิงมีความถนัดทางด้านบริการบัญชี การตลาด หรือคอมพิวเตอร์ ก็จะตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นสถาบันที่มีคุณภาพทางด้านบริการบัญชี การตลาด และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจที่เป็นลักษณะของการตัดสินใจโดยอิงกลุ่ม เป็นการตัดสินใจที่ยึดทีมงานและคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ นับว่าเป็นการมุ่งเน้นของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548 : 101-103) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา โนนวงศ์ (2558 : 102-106) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มนักเรียนที่ตัดสินใจเลือกแผนการเรียน คือ เพศความสามารถทางการเรียนของตนเอง โอกาสในการประกอบอาชีพ เกรดเฉลี่ยสะสม ความนิยมของตนเอง โอกาสในการศึกษาต่อและการสนับสนุนของผู้ปกครอง

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักเรียนยังอยู่ในช่วงวัยรุ่นและอยู่ในกลุ่มวัยเดียวกัน เป็นช่วงวัยที่มีความต้องการอิสระ ไม่ชอบการบังคับหรืออยู่ในกฎเกณฑ์ จึงทำให้อายุของนักเรียนที่แตกต่างกันไม่มีส่วนในการตัดสินใจศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี สิงห์โงน และ สาลีณี จันทรเจริญ (2561 : 105-106) ที่พบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อแตกต่างกัน โดยเหตุผลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจ รองลงมาคือด้านหลักสูตรและวิชาการ ความคาดหวังในอนาคต และด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนนั้นมีความนิยมที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุของกลุ่ม และไม่มีความคิดวางแผนในเรื่องของอาชีพในอนาคต ดังนั้นจึงไม่มีค่านิยมด้านความต้องการในการศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ในปัจจุบันด้านครอบครัว ผู้ปกครองมีบทบาทโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้กับบุตรหลาน สิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังจากโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาที่นำไปสู่เป้าหมายของการเลือกอาชีพในอนาคตที่ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อสถาบันศึกษาที่สามารถนำพาให้บุตรหลานได้มีอาชีพที่ดีในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราร์ดีน ฤทธิเดชโยธิน (2544 : 99 - 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเรียนต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่าตัวแปรเจตคติต่อการเรียนและค่านิยมทางการศึกษาของผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินธรณ์ กัลยาวงศ์ (2560 : 80) ที่ศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคาดหวังของผู้ปกครองด้านสถานศึกษา และด้านความถนัด/ความสนใจ ตามลำดับ

สรุปการวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่ คือ การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจในการเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นเราสามารถนำข้อค้นไปใช้ในเรื่องของการใช้เป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์ของสถาบันของเอกชนในเรื่องของการแนะนำการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ในเรื่องของการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอนว่าตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน บุคลากรผู้สอนมีความรู้ความสามารถ รวมถึงบุคลิกภาพของผู้สอนและให้บริการในสถานศึกษา และควรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมด้วยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อเข้าถึงความต้องการและ ความคาดหวังหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่อื่น เช่น กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อทราบความต้องการของผู้บริโภคในมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกกร ศิริสุข. (2558). *ภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- [2] จินตนา โนนวงศ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแผนการเรียนของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มและการวิเคราะห์ชีพจรเตอร์แมชชีน*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [3] นรินธรณ์ กัลยาวงศ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาของนักศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอาชีวอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน. (2556). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน.



- [6] เสรี สิงห์โงนี้ และ สาลินี จันทร์เจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเด็กวัยรุ่นและครอบครัว. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเด็ก วัยรุ่นและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ADMINISTRATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EXTERNAL QUALITY ASSURANCE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION NONGBUALAMPHU PROVINCE

กิตติภัก สี่หาไชย^{1*} และ วันทนา อมตาริยกุล²
KITTIPAK SEEHACHAI¹ and WANTANA AMATARIYAKUL²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนและ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอนจำนวน 285 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนแล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ปัจจัย ค่าคุณภาพของเครื่องมือมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.82 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.82 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนได้ร้อยละ 80.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} &= -1.190 + .418 (X_2) + .391 (X_3) + .344 (X_4) + .158 (X_1) + .191 (X_6) \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} &= .409 (X_2) + .360 (X_3) + .198 (X_4) + .150 (X_1) + .125 (X_6) \end{aligned}$$

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ; ประสิทธิภาพ ; การประกันคุณภาพภายนอก

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor, Advisor, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding Author. Email: wantana.am@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the levels of being administration skills of school administrators under the office of primary education Nongbualamphu province; 2) to study the levels of external quality assurance effectiveness of schools; 3) to study the relationship between administration skills of school administrators and external quality assurance effectiveness of schools; and 4) to create a predictive equation for external quality assurance effectiveness of schools. Samples of this study were 285 teachers, by using the finished tables of Crazy and Morgan and sampling the stratified. The tool is a 5-level rating scale questionnaire. Inquire about 6 factors for administrative skills of school administrators, with the discrimination between 0.41-0.82, reliability to 0.98 and a questionnaire about the effectiveness of external quality assurance, with the discrimination between 0.40-0.82, reliability to 0.92. Statistics used to analyze frequency, percentage, mean, standard deviation Correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this study were as follows: 1) the level of administrative skills of school administrators in schools under the Office of Primary Education Service Area in Nongbualamphu province was at the high level; 2) the level of external quality assurance effectiveness of schools was at the high level; 3) the relationships exist between administration skills of school administrators and external quality assurance effectiveness of schools at the significant at the level of 0.01; and 4) administration skills of school administrators can predict external quality assurance effectiveness of schools was 80.10 percent at the significant at the level of 0.01

$$\begin{aligned} \text{Forecast equation in general score: } & \hat{Y} = -1.190 + .418 (X_2) + .391 (X_5) + .344 (X_4) + .158 (X_1) + .191 (X_6) \\ \text{Equation in the standard score: } & \hat{Z} = .409 (X_2) + .360 (X_5) + .198 (X_4) + .150 (X_1) + .125 (X_6) \end{aligned}$$

Keywords: Administration Skills of School ; Administrators Affecting ; External Quality Assurance Effectiveness of Schools

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษาและด้านสังคม ประกอบกับการแข่งขันที่รุนแรงภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการอยู่รอดขององค์กร สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาด้านคุณภาพในการจัดการศึกษาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะการบริหารที่จำเป็นหลายด้าน ถ้าหากสถานศึกษาใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ สถานศึกษานั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มี

วิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการบริหารหลายอย่างที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาที่ได้กำหนดสาระของการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 2) การพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาคู่ขนานไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เนื่องจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ จะสามารถนำพาให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 34) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะทางการบริหาร ซึ่งเป็นความสามารถที่จะแปลความรู้สู่ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่พึงประสงค์ จำแนกออกเป็น 3 ทักษะ ดังนี้ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะ ด้านความคิดรวบยอด (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 3) ประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายนอกเกิดจาก สถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม รอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความ พร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดย องค์ประกอบของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกเป็น ระบบสังคมรูปนัย ที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับ กระบวนการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของ กระบวนการศึกษาของสังคม ประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญภายใต้ข้อจำกัด ของการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนด การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งขาด แคลนครูและทรัพยากรในการจัดการศึกษา ทำให้ผลของการ จัดการศึกษาอย่างไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคใน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ยาก ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย จึงจะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของยุพา ทองเรือง (2557: 65-67) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะ ด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้าน เทคนิควิธี

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

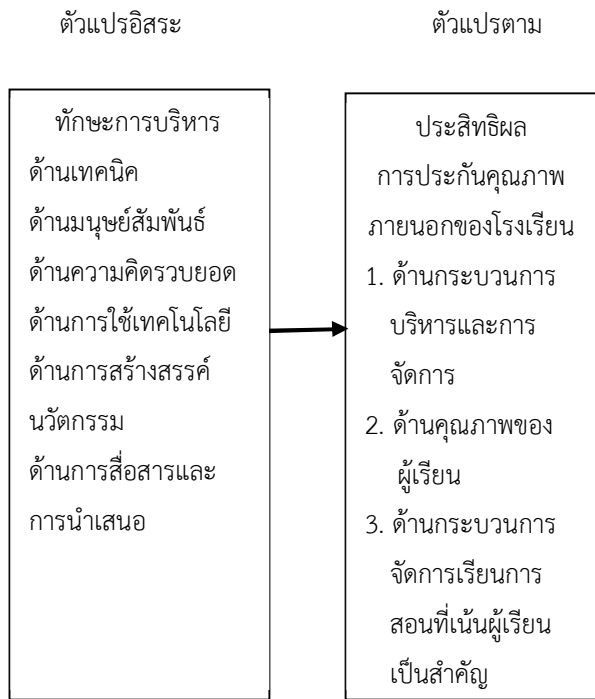
ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อที่จะทราบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับใด ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายนอกมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาอะไรบ้าง ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานใน ด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมาก ที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และนำข้อค้นพบมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารงานของหน่วยงานในการที่จะนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายนอก ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายนอก ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการ ประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาจาก ทฤษฎี เอกสารและตำรา ทำให้ได้กรอบ แนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
4. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานโดยใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

จำนวน 1,113 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู, 2562: 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2550: 264) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดดัชนีชี้วัด

ขั้นที่ 2 สร้างข้อคำถามตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และแปลผล ค่า IOC ที่คำนวณได้โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2559: 95)

ขั้นที่ 4 แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555: 259-260) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.82

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach's Alpha Method, 1951 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2556: 273-275) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงข้อคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงวันที่ 1-9 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ถึงครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนมาให้แก่ผู้วิจัยจำนวน 285 ฉบับ หากได้รับแบบสอบถามไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะเดินทางไปขอรับคืนด้วยตนเองในช่วงวันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เพื่อนำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation อ้างใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 314)

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์หาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอก ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี สเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน ขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่ (285 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	110	38.60
หญิง	175	61.40
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	79	27.72
30 – 45 ปี	126	44.21
มากกว่า 45 ปี	80	28.07
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.70
ปริญญาตรี	192	67.37
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	6	2.11
ปริญญาโท	85	29.82
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	113	39.65
10 – 20 ปี	97	34.04
21 – 30 ปี	51	17.89
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	24	8.42
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	91	31.93
ขนาดกลาง	167	58.60
ขนาดใหญ่	27	9.47

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.40) ส่วนมากอายุ 30-45 ปี (ร้อยละ 42.21) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.37) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 39.65) และส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 58.60)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านเทคนิค	3.99	0.81	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.96	0.84	มาก
ด้านความคิดรวบยอด	3.96	0.84	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.96	0.84	มาก
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.02	0.83	มาก
ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ	4.03	0.83	มาก
โดยรวม	3.99	0.01	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.02$) ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 3.99$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.96$) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 3.96$) และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกในภาพรวม

ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.06	0.84	มาก
ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.20	0.82	มาก
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.39	0.75	มาก
โดยรวม	4.22	0.05	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$) และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	ToI	VIF
X ₁	1	.206**	.127*	.193**	.420**	0.018	.425**	.765	1.307
X ₂		1	.521**	.251**	.609**	.536**	.776**	.488	2.051
X ₃			1	.204**	.467**	.414**	.494**	.669	1.496
X ₄				1	.152*	.231**	.413**	.885	1.130
X ₅					1	.411**	.753**	.494	2.026
X ₆						1	.541**	.651	1.536
Y							1		

จากตารางที่ 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X₂) (r = 0.78) รองลงมาคือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₅) (r = 0.75) ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ (X₆) (r = 0.54) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X₃) (r = 0.49) ทักษะด้านเทคนิค (X₁) (r = 0.43) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (X₄) (r = 0.41) มี

ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.02 ถึง 0.61 จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity)

5. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่สมการถดถอย

ปัจจัย	b	S.E. _b	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	-1.190	.206		-5.773	.000
(X ₂)	.418	.038	.409	11.023	.000
(X ₅)	.391	.040	.360	9.670	.000
(X ₆)	.344	.049	.198	6.986	.000
(X ₁)	.158	.032	.150	4.914	.000
(X ₆)	.191	.050	.125	3.825	.000

R=.895 R²=.801 Adj- R² =.797 S.E._{est} =.232 F=224.404 P=.000

จากตารางที่ 5 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มี 5 ทักษะ เรียงจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X₂) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₅) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (X₆) ทักษะด้านเทคนิค (X₁) และทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ (X₆) ตามลำดับ

โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .895 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.801 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 80.10 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอก ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -1.190 + 0.418 (X_2) + 0.391 (X_5) + 0.344 (X_4) + 0.158 (X_1) + 0.191 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.409 (X_2) + 0.360 (X_5) + 0.198 (X_4) + 0.150 (X_1) + 0.125 (X_6)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย จึงจะสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ ทักษะการบริหารงานทั้งหกด้านนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในยุคปัจจุบันได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยยูพา ทองเรือง (2557: 65-67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิควิธี สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์นะ (2555: 3) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหาร เป็นความสามารถที่จะแปลความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา ธนินทรีย์ (2556: 57) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหาร เป็นความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ถ้าผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารไม่ดีพออาจจะส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จได้แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2560: 24-25)

ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นกระบวนการ วิธีดำเนินการ และกลวิธีต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความชำนาญเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือการมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรายบุคคล และกลุ่มบุคคล และทักษะด้านความคิดรวบยอด คือการมีความรู้ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารเกี่ยวกับงานโดยรวมและองค์กรโดยรวม เป็นความรู้ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการมองเห็นองค์กรโดยรวม การมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของหน่วยงานย่อยภายในองค์กร และบทบาทหน้าที่ของทุกหน่วยงานและทุกฝ่ายของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

2. ระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายนอกจึงได้ส่งเสริมการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกันจึงทำให้กระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อนเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสังคมโดยรวม ตลอดทั้งยังส่งผลทำให้ระบบการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพิราวัลย์ กระเชื่อมรัมย์ (2558: 228-231) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริรัตน์ โนจิตร (2560: 195-199) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ การประกันคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพรรณ สุริโย (2552: 25) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงาน ร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันโดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 5 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้าน การสื่อสารและการนำเสนอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการ บริหารงาน การสั่งการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยศิริรัตน์ โนจิตร (2560: 195- 199) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพของ สถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ ในระดับมากและมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร โคตร บรรเทา(2560: 25) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหาร เป็นการนำ ความรู้ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้ง เป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล

4. ผลการวิจัยเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสัมพันธ์กับ สมมุติฐานข้อที่ 4 ดังนี้ เมื่อนำตัวแปรทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านการใช้ เทคโนโลยี ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการสื่อสารและ

การนำเสนอมาช่วยพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งหมายความว่าตัว พยากรณ์ทั้ง 5 ทักษะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 80.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูซึ่งเป็น บุคคลที่อยู่ใกล้ผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดมีความเห็น สอดคล้องกันว่าการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบ ความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ การบริหารทั้ง 5 ทักษะดังกล่าวที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยสำภา เสมศักดิ์สาม (2559: 95-96) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ทำนายประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 51.40 สอดคล้องกับ แนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2560: 25) ที่กล่าวว่า ทักษะ การบริหาร เป็นการนำความรู้ความสามารถและความชำนาญ ของผู้บริหารในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ปัจจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มี 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้าน เทคนิคและทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยระดับทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน แต่ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารอาจจะพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สูงขึ้น เพื่อที่จะ

นำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการจัดการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง

2. จากผลการวิจัยระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในครั้งนี้นี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ซึ่งองค์การอาจจะมีการปรับกลยุทธ์และนโยบายในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ โดยการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยอาจศึกษา

เพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียน

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาแนวทางการจัดทำ การประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดโดยการจัดทำเป็นคู่มือการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนจากทักษะดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี. ไทเนรมิตกิงอินเตอร์โพรเกสซิฟ.
- [2] ญัญญุภรณ์ หลาวทอง. (2559). *การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] อีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ข้าวฟ่าง.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. สุริยวิยาศาสตร์.
- [5] ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- [6] พิมพ์รณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [7] พิธาวัลย์ กระเชื่อมรัมย์. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- [8] ยุพา ทองเรือง. (2557). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [9] ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ, และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2550). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS*. กรุงเทพฯ. มิสชั่น มีเดีย.
- [10] วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ.



- [11] ศิริรัตน์ โนจิตร. (2560). ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [12] สมชาย วรภิรมย์. (2556). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุดรธานี. อักษรศิลป์การพิมพ์.
- [13] สัมมา ธนินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.
- [14] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. (2562). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <https://www.nb2.go.th/ระบบสารสนเทศ>
- [15] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.
- [16] สำเภา เสมสิกสาม. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [17] สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ. ปัญญาชน.

การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันสำหรับการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้

THE DEVELOPMENT OF A MOBILE APPLICATION FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT TO DEVELOP PERFORMANCE IMPLANTATION OF MANGO CV. NAM DOKMAI

ชลลดา ม่วงธันง^{1*} และ วิมลวรรณ วงศ์ศิริ²

CHONLADA MUANGTHANANG^{1*} and WIMONWAN WONGSIRI²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นช่องทางในการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันผ่านระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ กลุ่มชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงและกลุ่มผู้ใช้งานระบบ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยคือ การหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือนิยามตัวแปร ตัวบ่งชี้ (IOC) มีค่าคิดเป็นร้อยละ 88.89 จากข้อคำถามทั้งหมด ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และการหาค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) มีค่าเท่ากับ 0.94 การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 รูปแบบ คือ 1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และ 2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัยพบว่า มีช่องทางในการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันผ่านระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ ด้วยช่องทางของกูเกิลเพลย์ ซึ่งได้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์จากการใช้งานระบบขึ้น โดยมีผู้ใช้งานได้เข้ามาดาวน์โหลดเพื่อทำการติดตั้งแอปพลิเคชันเป็นจำนวน 74 บัญชีผู้ใช้ จากระยะเวลาในการเผยแพร่จำนวน 11 เดือน ได้มีการประเมินผลความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ และด้านการใช้งาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน จำแนกเป็นกลุ่มชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงและกลุ่มผู้ใช้งานระบบ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 และเนื้อหาองค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันมีความสัมพันธ์กับการใช้งานโมบายแอปพลิเคชันของผู้ใช้งาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60

คำสำคัญ : มะม่วงน้ำดอกไม้ ; โมบายแอปพลิเคชัน ; จีเอพี

¹⁻² อาจารย์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, Lecturer, Business Computer Major, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

* Corresponding Author. Email: chonlada.mua@pccru.ac.th

ABSTRACT

This research was purpose as a way to gather and distribute the knowledge of planting Mango cv. Nam DokMai on mobile applications through the Android operating system. A sample used groups were a group of farmers and a group of system users. The instrument was a questionnaire. The instrument was the form of Index of item-objective congruence (IOC) had a value of 88.89% from all questions with an IOC of 0.5 or higher and Reliability with Cronbach's Alpha Coefficient: (α) was 0.94 and the data collection had 2 forms: 1) Purposive Sampling and 2) Accidental Sampling. The statistics used were the Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Correlation Coefficient (r)

The Research finding indicated that it had a channel to gather and distribute the knowledge of planting Mango cv. Nam DokMai on mobile applications through the Android operating system with Google play channels. The users downloaded for complete the installation of the application. There were 74 user accounts from the published period of 11 months. The satisfaction evaluation separated into 3 aspects, consist of content, design and usability. The results from the 103 samples classified as a group of farmers and a group of system users. The satisfaction evaluation overall was high level, the average was 4.11, Standard deviation was 0.37 and the knowledge content of Mango cv. Nam DokMai on the mobile application was related to the users' mobile application usage. The correlation coefficient equal to 0.60

Keywords : Mango cv. Nam DokMai ; Mobile Application ; GAP

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ ให้มีระบบการสร้างผลผลิตตรงตามมาตรฐานคุณภาพ หรือได้คุณภาพตามที่ตลาดต้องการนั้น จำต้องได้รับมาตรฐาน GAP (Good Agricultural Practice) (กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2561) คือการผลิตทางการเกษตรที่ดีและเหมาะสม ซึ่งหมายถึง แนวทางในการทำการเกษตร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ได้ผลผลิตสูงคุ้มค่าการลงทุนและกระบวนการผลิตจะต้องปลอดภัยต่อเกษตรกรและผู้บริโภค มีการใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์สูงสุดเกิดความยั่งยืนทางการเกษตรและไม่ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม โดยหลักการนี้ได้รับการกำหนดโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) ในปัจจุบันประเทศไทยได้นำหลักเกณฑ์ของ GAP มาประยุกต์ใช้ จึงทำให้เกิดการปฏิบัติตามคำแนะนำที่ถูกต้อง ตั้งแต่การเพาะปลูก จนถึงการเก็บเกี่ยวและหลังจากเก็บเกี่ยวก็เข้าสู่การบรรจุหีบห่อ และการขนส่ง

เพื่อจำหน่าย จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสารตกค้างจากยากำจัดศัตรูพืช ตลอดทั้งเชื้อโรคต่าง ๆ และจากการส่งออกมะม่วงไทยไปในหลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน เป็นต้น ทำให้มีเกษตรกรที่สนใจในการปลูกมะม่วงเพื่อการส่งออกมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปลูกมะม่วงโดยมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการปลูกมะม่วงได้บรรยายถึงขั้นตอนและกระบวนการปลูกมะม่วงให้ได้มาตรฐาน GAP เพื่อการส่งออกให้กับชาวสวนทั้งรายเก่าและรายใหม่ที่สนใจในการปลูกมะม่วงแล้วก็ตาม อีกทั้งเมื่อได้รับการอบรมนั้น ชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงได้นำความรู้ไปพัฒนาตามกระบวนการ แต่ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการเพาะปลูกเนื่องจากขาดประสบการณ์ ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านสภาพแวดล้อมและพื้นที่การเพาะปลูกที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ได้ผลผลิตไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน GAP จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงต้องมีการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ กันเสมอ ซึ่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ใช้การสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคน จึงไม่สามารถเผยแพร่องค์ความรู้และ

แนวทางการแก้ปัญหาให้กับชาวสวนคนอื่น ๆ ที่อาจประสบปัญหานั้น ๆ ได้ในเวลาเดียวกัน

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2560) เป็นการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์การทำงานที่มีอยู่กระจายมาจัดระบบและพัฒนาให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยจัดช่องทางการเข้าถึงความรู้ให้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้กลุ่มชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงยังไม่มียุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ทำให้ชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงไม่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปลูกมะม่วงให้ได้มาตรฐานได้

ในการพัฒนาเครื่องมือสื่อสารได้มีอยู่อย่างต่อเนื่อง โทรศัพท์มือถือได้ถูกนำมาใช้เป็นอุปกรณ์ในการสื่อสารมากที่สุด ซึ่งทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทำให้การส่งสารถูกต้องเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โทรศัพท์มือถือได้พัฒนาให้มีคุณสมบัติพื้นฐานที่เพิ่มขึ้นมา เช่น การส่งข้อความสั้นเอสเอ็มเอส ปฏิทิน นาฬิกาปลุก ตารางนัดหมาย เกม จีพีเอส บลูทูธ อินฟราเรด กล้องถ่ายภาพ เครื่องเล่นเพลง และการใช้งานอินเทอร์เน็ต รวมทั้งสามารถติดตั้งแอปพลิเคชันเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการรับข่าวสารและความบันเทิงได้ จากประสิทธิภาพของโทรศัพท์มือถือทำให้องค์กรธุรกิจหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและการดำเนินงานให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น

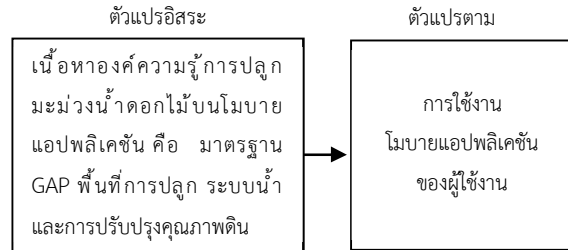
จากข้อดีของการจัดการองค์ความรู้และประสิทธิภาพด้านการสื่อสารของโทรศัพท์มือถือ งานวิจัยนี้จึงได้จัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันขึ้น ซึ่งจะเป็ช่องทางในการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกมะม่วงให้ได้มาตรฐาน GAP โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นการพัฒนา ศักยภาพการปลูกมะม่วงเพื่อการค้าและการส่งออกของกลุ่มชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นช่องทางในการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ตามเกณฑ์มาตรฐาน GAP บนโมบายแอปพลิเคชัน ผ่านระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนา

ศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันผ่านระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

เนื้อหาองค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันมีความสัมพันธ์กับการใช้งานโมบายแอปพลิเคชันของผู้ใช้งาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เจ้าของสวนมะม่วงในจังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน และผู้ใช้งานทั่วไปที่ใช้งานแอปพลิเคชันโดยผ่านช่องทางของกูเกิลเพลย์ (Google Play, 2562) จำนวน 100 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยแบ่งวิธีการจัดทำเครื่องมือออกเป็น 3 ขั้นตอน (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557) ซึ่งมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การวางแผนสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.1. กำหนดสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ (1) ด้านความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน และ (2) ด้านการนำไปใช้ประโยชน์จากการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน



1.2. นิยามสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ (1) ความพึงพอใจต่อการใช้งานแอปพลิเคชัน และ (2) การนำแอปพลิเคชันไปใช้ประโยชน์

1.3. เลือกเครื่องมือที่จะใช้วัด คือ แบบสอบถาม

2. การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีเนื้อหาการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบ โดยแบ่งแบบประเมินออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามในรูปแบบคำถามปลายปิด (Closed Form)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน เป็นคำถามในรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการปรับปรุงแอปพลิเคชัน เป็นคำถามในรูปแบบคำถามปลายเปิด (Opened Form)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. การหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปร ตัวบ่งชี้ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการวิจัยเป็นจำนวน 3 ท่าน ได้กำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1 การให้คะแนนสำหรับการพิจารณาเพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปร ตัวบ่งชี้ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คน)		
	1	2	3
1. ภาพ สี และการออกแบบมีความเหมาะสม	1	1	1
2. เนื้อหามีความเข้าใจง่ายและเหมาะสมต่อผู้ใช้	1	1	1
3. มีความสวยงาม น่าสนใจ และทันสมัย	1	1	1
4. ภาษาเข้าใจง่าย กระชับ อธิบายชี้แจงข้อมูลได้ชัดเจน	1	1	1
5. มีประโยชน์สำหรับผู้ใช้งาน	1	1	1
6. ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิม	0	-1	-1
7. ใช้งานง่ายและสะดวกในการใช้ข้อมูล	1	0	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คน)		
	1	2	3
8. มีช่องทางการติดต่อสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะ	1	1	0
9. ผู้ใช้ชอบแอปพลิเคชันการใช้งานระบบการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้	1	1	0

จากคะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน นำมาคำนวณค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือนิยามของตัวแปร

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปรซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ หากค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับจุดประสงค์หรือนิยามตัวแปร ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตารางที่ 2 การหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปร ตัวบ่งชี้ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คน)			ค่า IOC
	1	2	3	
ข้อที่ 1	1	1	1	1.00
ข้อที่ 2	1	1	1	1.00
ข้อที่ 3	1	1	1	1.00
ข้อที่ 4	1	1	1	1.00
ข้อที่ 5	1	1	1	1.00
ข้อที่ 6	0	-1	-1	-0.67
ข้อที่ 7	1	0	1	0.67
ข้อที่ 8	1	1	0	0.67
ข้อที่ 9	1	1	0	0.67

ในตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คะแนนในข้อคำถามเป็นจำนวน 8 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 88.89 จากข้อคำถามทั้งหมด ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ หรือ

นิยามตัวแปรซึ่งเป็นข้อความที่ใช้ได้ และมีข้อความจำนวน 1 ข้อ มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 นั่นคือ ในข้อความที่ 6 มีค่าเท่ากับ - 0.67 แสดงว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงกับจุดประสงค์หรือนิยามตัวแปร ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัดทิ้ง ในข้อความข้อที่ 6 คือ “ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิม” ตามค่า IOC ที่ได้จากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญตามข้อมูลดังกล่าว

3.2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม (ผศ.ดร.ไพศาล วรคำ, 2559) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient : α) ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา
k เป็นจำนวนข้อความ
 s_i^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
 s_t^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

ตารางที่ 3 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การใช้งานระบบ	ค่า α
ด้านเนื้อหา	1.04
ด้านการออกแบบ	1.16
ด้านการใช้งาน	0.79
รวม	0.94

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้ง 3 ด้าน ได้ค่า α ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

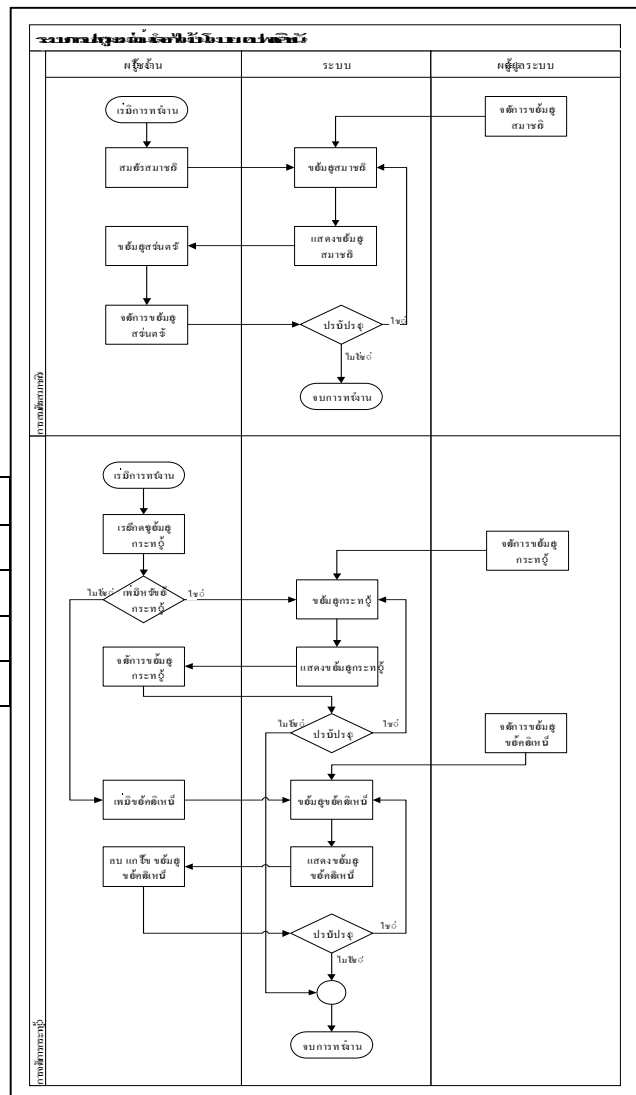
ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (สุณีย์ มัลลิกะมาลัย, 2560) เป็น 2 รูปแบบ (1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ชาวสวนที่มีความต้องการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ให้ได้มาตรฐาน GAP และ (2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง (Accidental Sampling) คือ ผู้ใช้งานแอปพลิเคชันทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

มีการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้วยวิธีการสร้างรหัสและการกำหนดชื่อตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division : SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

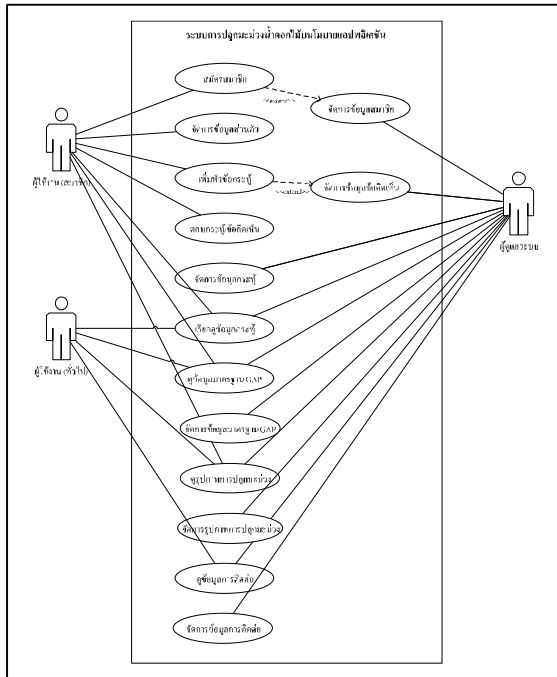
วิธีการวิจัย

1. การรวบรวมความต้องการ (Requirements Gathering)



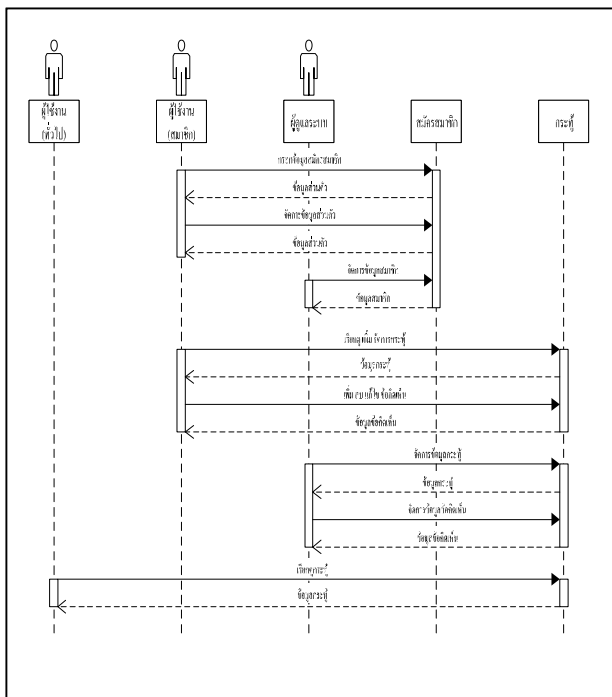
ภาพที่ 2 แผนภาพ Flow Chart ของระบบงาน

2. Use Case Diagram



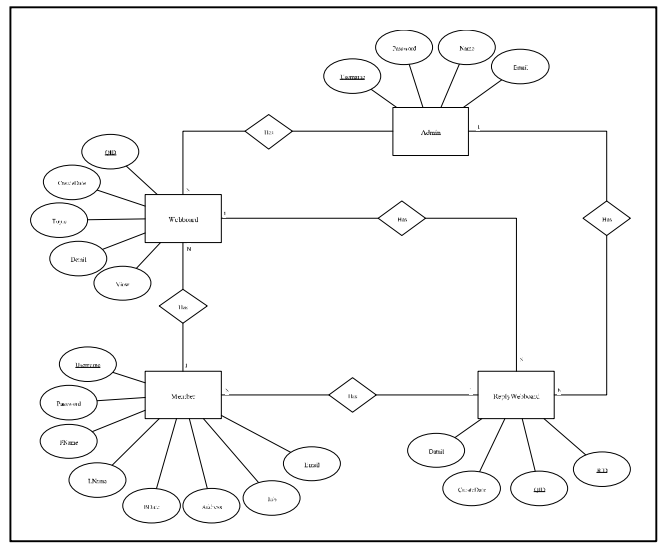
ภาพที่ 3 แผนภาพ Use Case Diagram ของระบบงาน

3. Sequence Diagram



ภาพที่ 4 แผนภาพ Sequence Diagram ของระบบงาน

4. The Entity Relationship Diagram (ER-Diagram)



ภาพที่ 5 แผนภาพ ER - Diagram ของระบบงาน

5. พจนานุกรมข้อมูล (Data Dictionary)

ตารางที่ 4 โครงสร้างข้อมูลของแฟ้มข้อมูลผู้ดูแลระบบ

Relation	Attribute	Description	Type	PK	FK	Reference
Admin	Username	ชื่อผู้ใช้	Text(20)	Yes		
	Password	รหัสผ่าน	Text(20)			
	Name	ชื่อ - นามสกุล	Text(80)			
	Email	อีเมล	Text(30)			

ตารางที่ 5 โครงสร้างข้อมูลของแฟ้มข้อมูลสมาชิก

Relation	Attribute	Description	Type	PK	FK	Reference
Member	Username	ชื่อผู้ใช้	Text(20)	Yes		
	Password	รหัสผ่าน	Text(20)			
	FName	ชื่อ	Text(40)			
	LName	นามสกุล	Text(40)			
	BDate	วันเกิด	Date			
	Address	ที่อยู่	Text(200)			
	Job	อาชีพ	Text(50)			
	Email	อีเมล	Text(30)			

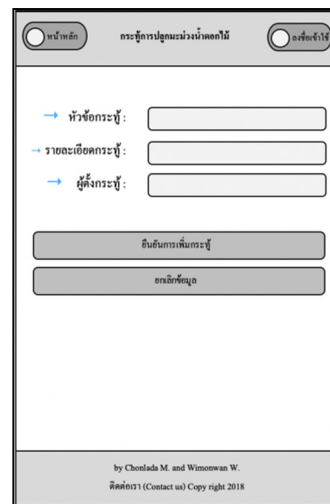
ตารางที่ 6 โครงสร้างข้อมูลของแฟ้มข้อมูลกระู้

Relation	Attribute	Description	Type	PK	FK	Reference
Webboard	QID	รหัสกระู้	Num()	Yes		
	CreateDate	วันที่สร้างกระู้	Date			
	Topic	ชื่อหัวข้อกระู้	Text(100)			
	Detail	รายละเอียด	Text(500)			
	View	จำนวนผู้อ่าน	Num()			

ตารางที่ 7 โครงสร้างข้อมูลของแฟ้มข้อมูลแสดงความคิดเห็น

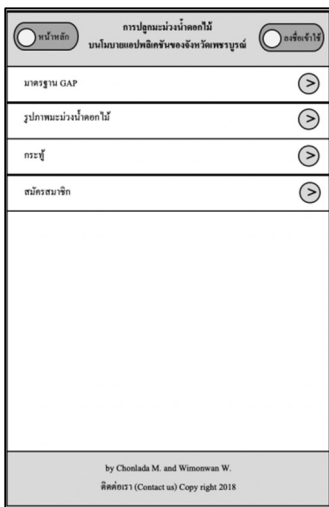
Relation	Attribute	Description	Type	PK	FK	Reference
Reply Webboard	RID	รหัสคำตอบ	Num()	Yes		
	QID	รหัสกระทู้	Num()	Yes		Webboard
	CreateDate	วันที่ตอบกระทู้	Date			
	Detail	รายละเอียด	Text(500)			

7. การออกแบบอินพุต (Input Design)

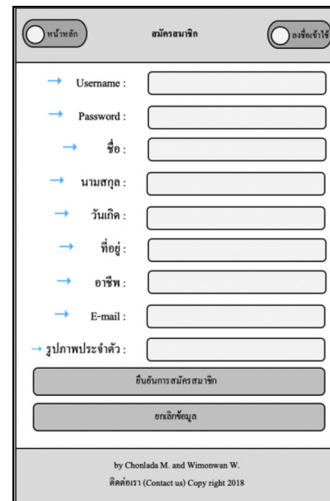


ภาพที่ 8 หน้าจอเกี่ยวกับการเพิ่มกระทู้

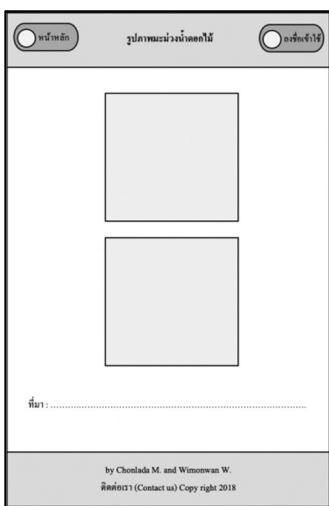
6. การออกแบบเอาต์พุต (Output Design)



ภาพที่ 6 หน้าจอเกี่ยวกับการทำงานหลักของระบบ



ภาพที่ 9 หน้าจอเกี่ยวกับการสมัครสมาชิก

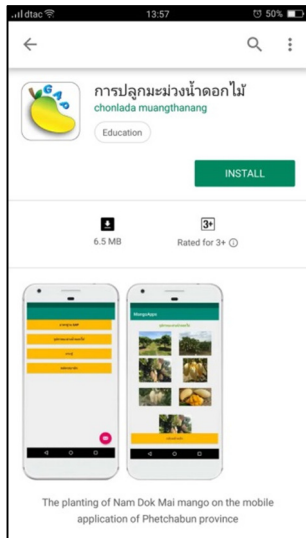


ภาพที่ 7 หน้าจอเกี่ยวกับรูปภาพการปลูกและผลผลิตมะม่วงน้ำดอกไม้

สรุปผลการวิจัย

1. ด้านความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน จากการเผยแพร่แอปพลิเคชันใน 2 ช่องทางคือ (ดังภาพที่ 9 – 10)

1.1 ช่องทางของกูเกิล เพลย์ (Google Play)



ภาพที่ 10 หน้าจอสำหรับการติดตั้งเข้าใช้งานแอปพลิเคชันผ่านช่องทาง กูเกิล เพลย์ บนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์

1.2 ช่องทางของโปรแกรมประชาสัมพันธ์



ภาพที่ 11 โปรแกรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน

จากการประเมินความพึงพอใจแบ่งผลการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ และด้านการใช้งาน ผลการประเมินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.368 และมีผลการประเมินในรายด้าน ในด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.334 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 8 ผลประเมินความพึงพอใจในการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้บนโมบายแอปพลิเคชัน

รายการประเมิน	\bar{X}	SD
ด้านเนื้อหา		
เนื้อหามีความเข้าใจง่ายและเหมาะสมต่อผู้ใช้	4.03	0.083
ภาษาเข้าใจง่าย กระชับ อธิบายชี้แจงข้อมูลได้ชัดเจน	3.88	0.064
มีประโยชน์สำหรับผู้ใช้งาน	4.34	0.003
สรุปผลด้านเนื้อหา	4.08	0.050
ด้านการออกแบบ		
ภาพ สี และการออกแบบมีความเหมาะสม	4.22	0.680
มีความสวยงาม น่าสนใจ และทันสมัย	3.90	0.761
สรุปผลด้านการออกแบบ	4.06	0.721
ด้านการใช้งาน		
ใช้งานง่ายและสะดวกในการใช้งาน	3.79	0.901
มีช่องทางติดต่อสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะ	4.46	0.090
ผู้ใช้ชอบแอปพลิเคชันการใช้งานระบบการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้	4.36	0.012
สรุปผลด้านการใช้งาน	4.20	0.334
สรุปผลภาพรวม	4.11	0.368

จากการประเมินความพึงพอใจในตารางที่ 5 ได้นำมาคิดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient: r) เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร (ถลอง สี แก้ว ลีว, 2560) ตามสมมติฐานงานวิจัย คือ ด้านเนื้อหาและด้านการใช้งาน จากสูตรดังนี้

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

เมื่อ x_i, y_i คือ ค่าใดๆ ของแต่ละตัวแปร ที่เป็นคู่กัน

\bar{x}, \bar{y} คือ ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร

จากการคำนวณมีค่า r เท่ากับ 0.60 หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับสมมติฐานงานวิจัยที่ว่า เนื้อหาองค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชันมีความสัมพันธ์กับการใช้งานโมบายแอปพลิเคชันของผู้ใช้งาน

2. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์จากการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน มีผลสรุปที่เกิดประโยชน์จากการได้สัมภาษณ์เจ้าของสวนมะม่วง ดังนี้

2.1 สามารถรู้แนวทางและวิธีการที่จะสามารถนำผลผลิตมะม่วงน้ำดอกไม้ให้ผ่านมาตรฐาน GAP เพื่อยกระดับสวนให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการส่งออกผลไม้ อีกทั้ง

เนื่องจากที่สวนมีผลผลิตจากมะม่วงเป็นจำนวนมากและทำธุรกิจอยู่แค่ในระดับชุมชนยังไม่มีช่องทางไปในระดับที่มีขนาดใหญ่ขึ้น แอปพลิเคชันนี้จึงทำให้ทราบว่าที่สวนสามารถทำตามขั้นตอนได้ไม่ยุ่งยาก พร้อมเทคนิคต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ง่ายต่อการทำงานที่สวนมากยิ่งขึ้น

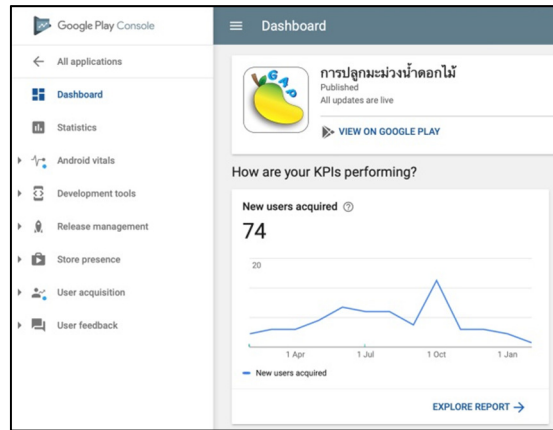
2.2 สามารถนำข้อคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้มาใช้ในการเริ่มต้นการทำสวนผลไม้ เนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์ในการทำสวนผลไม้ แอปพลิเคชันสามารถทำให้ตัดสินใจในการเลือกชนิดของผลไม้มากปลูกที่สวนได้อย่างไม่ต้องมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองทำด้วยตัวเอง ศึกษาและรวบรวมแนวคิดจากข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำไปพัฒนาการทำสวนผลไม้ต่อไปได้

2.3 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ เพื่อให้ผ่านมาตรฐาน GAP เนื่องจากที่สวนมีผลผลิตอื่น ๆ แต่ยังไม่ได้ปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ เมื่อได้ใช้งานแอปพลิเคชันแล้วนั้น ทำให้สามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้น และไม่ต้องใช้เวลาในการทดลองปลูกเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี สามารถลงมือทำได้อย่างทันทีและมั่นใจได้ว่าได้ผลผลิตที่ดีมานั้น มีมาตรฐานอย่างแน่นอน

ดังนั้นจากผลการวิจัยข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุไว้ว่า กลุ่มชาวสวนผู้ปลูกมะม่วงและผู้ใช้ระบบมีความพึงพอใจในด้านการใช้งานอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการเผยแพร่เกี่ยวกับแอปพลิเคชันผ่านช่องทางของกูเกิล เพลย์ ได้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์จากการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน ซึ่งมีผู้ใช้งาน ได้เข้ามาดาวน์โหลด เพื่อทำการติดตั้งแอปพลิเคชันเป็นจำนวนทั้งสิ้น 74 บัญชีผู้ใช้ ระยะเวลาการเผยแพร่ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 จนถึงปัจจุบัน ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 12 สถิติการดาวน์โหลดและติดตั้งแอปพลิเคชันจาก กูเกิล เพลย์ คอนโซล (Google Play Console)

จากการสรุปผลการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า การผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสกลนครบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ (สุธิรา จันทร์ปุม และคณะ, 2560) ผลการวิจัยพบว่า 1) โมบายแอปพลิเคชันแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสกลนคร บนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ที่พัฒนาขึ้น สามารถแสดงข้อมูลสถานที่ ระบุตำแหน่งปัจจุบันของผู้ใช้งาน แสดงข่าวประชาสัมพันธ์จากเว็บไซต์ และค้นหาข้อมูลสถานที่ได้ และ 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้งานโมบายแอปพลิเคชันแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสกลนคร มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการคำนวณพื้นที่ผิวและปริมาตรรูปทรงเรขาคณิตบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ (จิรวินัญญ์ ดีเจริญ และคณะ, 2557) ผลการวิจัยพบว่า ระบบมีการแบ่งผู้ใช้งานออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผู้พัฒนาระบบ 2) ผู้ใช้งาน และ 3) ส่วนของระบบ ทั้งนี้ระบบสามารถรองรับการใช้งาน 3 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้ 1) การคำนวณพื้นที่และปริมาตรของรูปทรงเรขาคณิต 2) แบบฝึกหัด และ 3) จัดเก็บข้อมูลผู้ใช้โดยในการทดลองประสิทธิภาพการทำงานของระบบทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการการใช้งาน ด้านการใช้งานระบบ ด้านอรรถประโยชน์ และด้านความปลอดภัย พบว่าภาพรวมของระบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ทั้งหมดเท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 สามารถอธิบายได้ว่าระบบมีการตอบสนองต่อการใช้งานจริงและเป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่ คือ ทำให้เกิดช่องทางใหม่ของการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้การปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ให้ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน GAP ไว้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่อยู่บนโมบายแอปพลิเคชัน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพต่อยอดความรู้เดิมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน ดังนี้

1. เพิ่มให้สามารถแชร์กระทู้ไปโพสต์ที่อื่นได้

2. อยากให้มีดาวน์โหลดในระบบ IOS

3. เพิ่มการคำนวณต้นทุนในการลงทุนทำสวนว่าใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนเท่าไร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้บนโมบายแอปพลิเคชัน ยังสามารถพัฒนาให้ใช้งานในระบบปฏิบัติการอื่น ๆ ได้อีกในอนาคต พร้อมทั้งยังสามารถเพิ่มเติมในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลลงฐานข้อมูล เช่น ข่าวประชาสัมพันธ์ อัลบั้มรูปภาพ เป็นต้น อีกทั้งยังขาดในส่วนของการเชื่อมต่อเข้ากับแหล่งสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ให้สามารถประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากแอปพลิเคชันให้เป็นสาธารณะมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2561). *ข้อกำหนด 8 ประการเพื่อให้ได้การรับรองแหล่งผลิต GAP พีช*. สืบค้น 2 พฤศจิกายน 2561. จาก <http://www.doa.go.th/share/showthread.php?tid=1192>
- [2] โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2560). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [3] พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. แฮส ออฟ เคอร์มิสท์.
- [4] ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม. ตักสิลาการพิมพ์.
- [5] สุนีย์ มัลลิกะมาลย์. (2560). *วิธีวิทยาการวิจัยทางนิเวศศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ. อาร์ทีพาเนีย.
- [6] กูเกิล เพลย์ (Google Play). (2562). *การเผยแพร่แอปพลิเคชันในระบบแอนดรอยด์*. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <https://play.google.com/store>
- [7] ฉลอง สีแก้วสีว. (2560). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์*. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <https://sites.google.com/site/mystatistics01/regression-correlation-analysis/correlation-analysis>.
- [8] สุธิรา จันทร์ป้อม พิเชษฐ์ จันทร์ป้อม และ แพรตะวัน จารุตัน. (2560). *การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดสกลนครบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์*. วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 หน้า 114-120. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [9] จิรวินัญ ดีเจริญ ชิตพงศ์ เพชรวัลย์ ถิระวัฒน์พงศ์ และปัญจภัชกร บุญพร้อม. (2557). *การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการคำนวณพื้นที่ผิวและปริมาตรรูปทรงเรขาคณิตบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์*. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2557 หน้า 36-43. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ

ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF THE OPERATIONS OF THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF CHILD CARE CENTERS UNDER BUENGGAN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

สมปรารถนา พรหมสูตร^{1*} และ วันทนา อมตาริยกุล²
SOMPRADTANA PROMSUT^{1*} and WANTANA AMATARIYAKUL²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ 2) ศึกษาประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงาน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 และสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.794$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยมีปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_5) ปัจจัยโครงสร้าง องค์กร (X_1) ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3) และปัจจัยภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้} \quad \hat{Y} = 2.214 + .367(X_5) + .174(X_1) + .150(X_3) + .103(X_2)$$

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding Author. Email : Modttmank@gmail.com

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .682(X_5) + .248(X_1) + .168(X_3) + .161(X_2)$

คำสำคัญ : ปัจจัยทางการบริหาร ; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of the administrative factors of child care centers under BuengKan local administrative organization, 2) to study the level of effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization, 3) to study the relationship between the administrative factors with the effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization, and 4) to create a predictive equation of the effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization.

The sample group consisted of 234 child care teachers under BuengKan local administrative organization selected by stratified random sampling. The research instrument was a 5 level-rating scale questionnaire related to the administrative factors. The power of discrimination was between 0.202 - 0.873, and the effectiveness of the operations of the power of discrimination was between 0.274 - 0.883. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research found that:

1. The level of the administrative factors of child care centers under BuengKan local administrative organization, overall and in each aspect were at a high level.
2. The level of effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization, overall and in each aspect were at a high level.
3. The administrative factors and effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization, had a positive correlation with statistical significance at 0.01 which Organizational Structure factors, Leadership factors, Training and development factors Technology factors, and Organizational Culture factors.
4. Forecasting equation for effectiveness of the operations of the education management of child care centers under BuengKan local administrative organization with the administrative factors as the best predictive variable, Organizational Culture factors(X_5), Organizational Structure factors(X_1), Training and development factors(X_3), Leadership factors(X_2), with forecasting power of 63 percent as follows:

Equation of raw score: $\hat{Y} = 2.214 + .367(X_5) + .174(X_1) + .150(X_3) + .103(X_2)$

Equation of standard score: $\hat{Z} = .682(X_5) + .248(X_1) + .168(X_3) + .161(X_2)$

Keywords : Administrative Factors, Child Care Centers, BuengKan Local Administrative Organization

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 41 ได้บัญญัติไว้ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กในมาตรา 6 ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ, 2561: 2)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดบึงกาฬทั้งในด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งในจังหวัดบึงกาฬ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 60 แห่ง โดยแบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 18 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 41 แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 151 แห่ง มีครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 552 คน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ, 2561: 5)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจะบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยการจัดการบริหารซึ่งมีมากมายหลายประการ โดยหลักและกระบวนการทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาซึ่งมีปัจจัยในการบริหารที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้ ปัจจัยในการบริหารโดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ เทคนิควิธี เครื่องจักร อย่างไรก็ตามปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 5 ประการที่กล่าวมา ยังไม่เป็นการเพียงพอต่อการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีการแข่งขัน

กันทุกด้าน ตลอดทั้งทางด้านการจัดการศึกษา ซึ่งจะมีปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 ประการที่กล่าวมา (วิรัช นิภาวรรณ, 2558: 5)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่าปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ อยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่จะส่งเสริมพัฒนาและปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคเพื่อวางแผน พัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

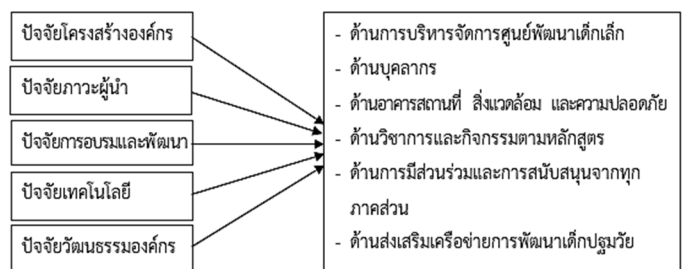
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงาน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ตัวแปรพยากรณ์และใช้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อเป็นตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬมีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดบึงกาฬได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 552 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ, 2561: 5)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการวิจัย ครั้งนี้เป็นผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 234 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนครบตามที่กำหนดไว้ในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถึงปัจจุบันลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ 1) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา 4) ปัจจัยเทคโนโลยีและ

5) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบึงกาฬ มีทั้งหมด 6 ด้านลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

คุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน นำมาเข้าเกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่า IOC (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 116) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบ (Try-Out) กับครูผู้ดูแลเด็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.863

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 28 แห่ง และนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน เมื่อได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ได้แก่

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบ ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 210) เพื่อแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 214)

0.90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.01-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีเตปไวส์ (Stepwise Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (234 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	50	21.37
หญิง	184	78.63

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (234 คน)	ร้อยละ (100.0)
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	19.23
30-40 ปี	167	71.37
41-50 ปี	15	6.41
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	7	2.99
สถานที่ทำงาน		
อำเภอเมืองบึงกาฬ	42	17.95
อำเภอปากคาด	25	10.68
อำเภอโซ่พิสัย	27	11.54
อำเภอพรเจริญ	55	23.50
อำเภอเซกา	26	11.11
อำเภอบึงโขงหลง	24	10.26
อำเภอศรีวิไล	22	9.40
อำเภอบุ่งคล้า	13	5.56
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	9.83
ปริญญาตรี	132	56.41
ปริญญาโท	79	33.76
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	5	2.14
3-5 ปี	72	30.77
6-10 ปี	126	53.85
11-15 ปี	30	12.82
มากกว่า 16 ปี	1	0.43

จากตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.63 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.37 ส่วนใหญ่ทำงานที่อำเภอพรเจริญ คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.41 และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยทางการบริหาร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	4.21	0.43	มาก
2. ปัจจัยภาวะผู้นำ	4.29	0.38	มาก
3. ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา	4.27	0.48	มาก
4. ปัจจัยเทคโนโลยี	4.15	0.54	มาก
5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	4.21	0.56	มาก
โดยรวม	4.23	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{x}= 4.29$, S.D.=0.38) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x}= 4.27$, S.D.=0.48) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}= 4.21$, S.D.=0.43) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}= 4.21$, S.D.=0.56) และปัจจัยเทคโนโลยี ($\bar{x}= 4.15$, S.D.=0.54) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม

ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.40	0.38	มาก
2. ด้านบุคลากร	4.02	0.59	มาก
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.34	0.39	มาก
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.64	0.25	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.54	0.39	มากที่สุด
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.16	0.62	มาก
รวม	4.35	0.30	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{x}= 4.64$, S.D.=0.25) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\bar{x}= 4.54$, S.D.=0.39) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{x}= 4.40$, S.D.=0.38) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ($\bar{x}= 4.34$, S.D.=0.39) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{x}= 4.16$, S.D.=0.06) ด้านบุคลากร และ ($\bar{x}= 4.02$, S.D.=0.59) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ วิเคราะห์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ

ตัวแปร	ปัจจัยทางการบริหาร						Tolerance	VIF
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_0		
X_1	1.000	.294**	.237**	.929**	.464**	.555**	0.353	2.830
X_2		1.000	.506**	.310**	.782**	.521**	0.457	2.187
X_3			1.000	.316**	.455**	.451**	0.459	2.181
X_4				1.000	.465**	.537**	0.504	1.986
X_5					1.000	.741**	0.411	2.435
Y_0						1.000		

** < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .741$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารปัจจัยโครงสร้างองค์กร (X_1) ด้านปัจจัยเทคโนโลยี (X_4) ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ (X_2) และด้านปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .555, .537, .521$, และ .451 ตามลำดับ)

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.237 ถึง 0.929 จึงทำให้ ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่ สมการถดถอย

ปัจจัย	B	S.E. _b	Beta	t	P
ค่าคงที่	2.214	.178		12.460	.000
(X ₅)	.367	.038	.682	9.711	.000
(X ₁)	.174	.032	.248	5.415	.000
(X ₃)	.105	.029	.168	3.583	.000
(X ₂)	.103	.024	.161	2.526	.000
R=.794 R ² =.630 AdjR ² =.624 S.E. _{est} =.185 F=6.380 P=.000					

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 4 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตัวแปรเกณฑ์ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X₅) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (X₁) ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา (X₃) และปัจจัยภาวะผู้นำ (X₂) ตามลำดับส่งผลต่อ ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = 0.794) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ร้อยละ 63 (R² = 0.630) เมื่อนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้
$$\hat{Y} = 2.214 + .367(X_5) + .174(X_1) + .150(X_3) + .103(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$\hat{Z} = .682(X_5) + .248(X_1) + .168(X_3) + .161(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยระดับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดนโยบาย กฎระเบียบภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารองค์กร มีการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอนก วิลาสังข์ (2558: 187-193) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลงานที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาน พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 195-198) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐาน การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้อาจสืบ

เนื่องจาก ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉัตรชัย จันทะมาตย์ (2560: 197-211) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้ปัจจัยทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการอบรมและพัฒนา และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.794 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 63 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีระบบแบบแผนการทำงานที่ดี คำนึงถึงความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ สามารถใช้ปัจจัยทางการบริหารจัดการองค์การตามขั้นตอนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของคำเตียง กำแกเลียง (2556: 189-199) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร มี 6 ปัจจัย มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2562: 143-156) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา และภาวะผู้นำ ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ามีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น นำปัจจัยทางการบริหารทุกปัจจัยไปพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยระดับปัจจัยทางการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกถึงการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ มีการพัฒนาคุณภาพเพิ่มมากขึ้น โดยครูผู้ดูแลเด็กมีการรับรู้และยอมรับว่าปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น ต้องพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

2. ผลการวิจัยระดับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยจากค่าเฉลี่ยที่พบ มีด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรที่กำหนดและสามารถจัดประสบการณ์ตามวัยได้อย่างเหมาะสม และด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่นต้องมีการกำกับ ดูแล ตรวจสอบบุคลากร และที่สำคัญควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานในด้านอื่นๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จังหวัดอื่นหรือภาคอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2560). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- [2] คำเตี้ย ก่าเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [3] ฉัตรชัย จันทะมาตย์. (2560). *ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- [4] ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2562). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระอำเภอมือ จังหวัดอุดรธานี*, วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 มกราคม - มิถุนายน 2562 หน้า 143-156. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- [5] ชูศรี วงศ์รัตนนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี. ไทเนรมิตกิจจอินเตอร์โพรเกสซิฟ.
- [6] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- [7] เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [8] วิรัช นิภาวรรณ. (2558). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. โฟร์เพช.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.
- [10] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ. (2561). *ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบึงกาฬ*. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- [11] อเนก วิลาสังข์. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

A STUDY OF COMPETENCY OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION UNDER SAKONNAKORN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วีรุต ศรีบุญราช^{1*} และ ชานนท์ เศรษฐฐแสงศรี²

WEERUD SEEBOONRAD^{1*} and CHARNON SETSAENGSR²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 44 คน และครูผู้สอนจำนวน 291 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test (Independent samples) F -test (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ; การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master of Educational Administration
Department of Education Santapol College

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Faculty of Education, Santapol College

³ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Advisors Santapol College

* Corresponding author. Email : weerud3_@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study of Competency of Administrators and School Academic Affairs Administration, 2) study of Competency of Administrators and School Academic Affairs Administration classified by positions and school sizes, 3) Study of Competency of Administrators Affecting to School Academic Affairs Administration Under Sakonnakorn Primary Educational Service Area Office 3. The research samples were 44 administrators and 291 teachers, totally 335 samples. They were derived by Stratified random sampling. The instrument used for data was a questionnaire with 5 level and the reliability is 0.98. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples), F - test (One- way ANOVA) and Stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research found as follows:

1. Competency of Administrators Under Sakonnakorn Primary Educational Service Area Office 3 was in ‘much’ level in overall and individual aspect.
2. School Academic Affairs Administration Under Sakonnakorn Primary Educational Service Area Office 3 was in ‘a medium’ level in overall.
3. Competency of Administrators Affecting to School Academic Affairs Administration Under Sakonnakorn Primary Educational Service Area Office 3 were as following aspects: Vision, Achievement Motivation , Team Work and Service Mind .And the level of significance is at 0.01

Keywords : Competency of Administrators ; School Academic Affairs Administration ; The Office of Primary Education Service Area

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดการศึกษาให้สนองตอบโลกในยุคปัจจุบันที่สภาวะทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จากกระบวนทัศน์ดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) สมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของคนเพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกมาซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทักษะและลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพและจะส่งผลไปยังการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษานำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาโดยการบริหารงานวิชาการ (ทรงยศ แก้วมงคล และมณฑป ไชยชิต, 2555 : 4) เป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุน (จุฑาเพชร ศัลยพงษ์ , 2556 : 4)

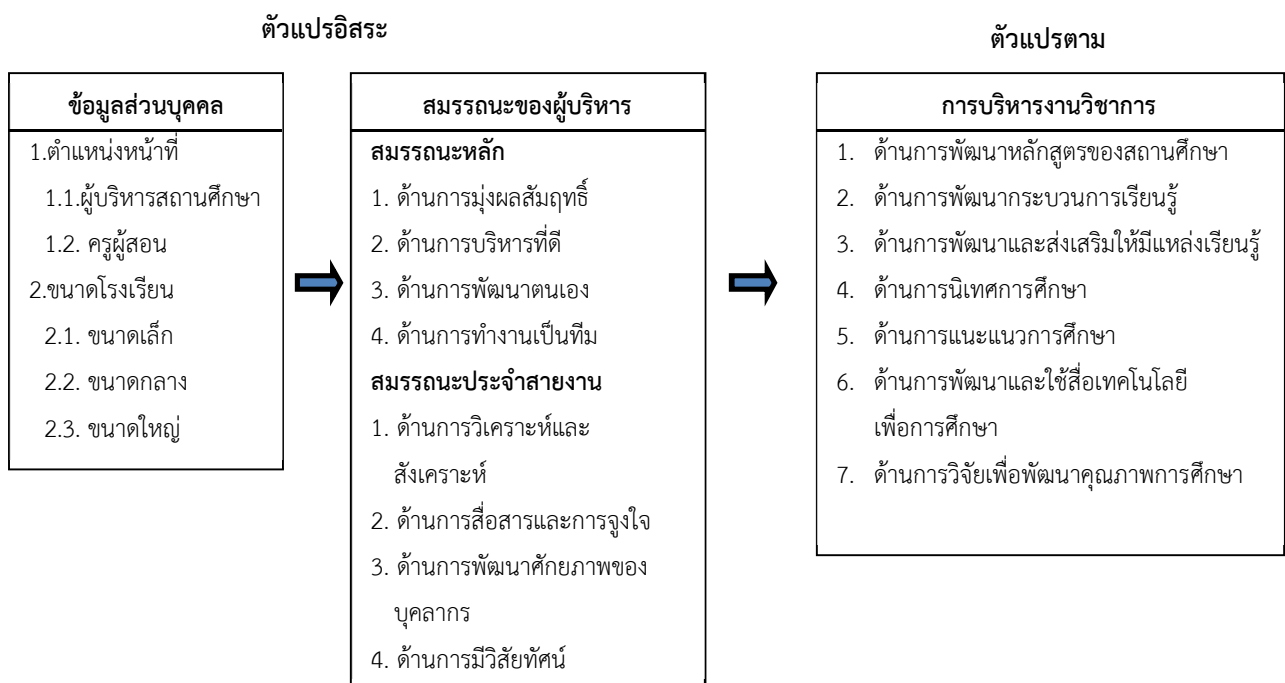
ในปัจจุบันสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (สมศ.) ยังมีอีกหลายมาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน บางโรงเรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและมีบางโรงเรียนที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)ไม่รับรองผลการประเมินดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ

ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2559 : 30)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,628 คน จำแนกได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 348 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,280 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2562 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด ,2554 : 43) จำนวน 335 คน จำแนกได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยสันตพลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่ต้องการ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พร้อมกับแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูลจำนวน 335 ชุด
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้รับคืนแบบสอบถามจำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2558:103)

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะระดับมากที่สุด
 - 3.50 - 4.49 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารมาก
 - 2.50 - 3.49 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารปานกลาง
 - 1.50 - 2.49 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารน้อย
 - 1.0 - 1.49 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารน้อยที่สุด
- ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2558 : 103)
- 4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการมากที่สุด
 - 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการมาก
 - 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการปานกลาง
 - 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการน้อย
 - 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุด
- ขั้นตอนที่ 4 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent sample) ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และมีการแปรผลในกรณีที่มีค่า (r_{xy}) เป็นบวก (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 314) ดังนี้
- 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 - 0.71-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 - 0.30-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 - ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 - เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง



ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม (\bar{X} = 3.72) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 3.80) รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี (\bar{X} = 3.74) และด้านที่มีระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 3.63)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ที่
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.42	มาก	1
2.ด้านการบริการที่ดี	3.74	0.52	มาก	2
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	3.63	0.57	มาก	4
4.ด้านการพัฒนาตนเอง	3.70	0.54	มาก	3
รวม	3.72	0.45	มาก	-

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.62) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา (\bar{X} = 3.57) และด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.52) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา	3.57	0.51	มาก	2
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.62	0.54	มาก	1
3.ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	3.52	0.52	มาก	3
4.ด้านการนิเทศการศึกษา	3.43	0.61	ปานกลาง	6
5.ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.41	0.65	ปานกลาง	7
6.ด้านการแนะแนวการศึกษา	3.45	0.56	ปานกลาง	5
7.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.46	0.55	ปานกลาง	4
รวม	3.49	0.50	ปานกลาง	-

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริการที่ดี และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)
ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามภาพรวม และ เป็นรายด้าน

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F
X ₈	0.88	0.77	0.77	0.23	1173.08**
X ₈ , X ₁	0.92	0.85	0.85	0.19	944.76**
X ₈ , X ₁ , X ₃	0.93	0.86	0.86	0.18	708.08**
X ₈ , X ₁ , X ₃ , X ₂	0.93	0.86	0.86	0.18	540.85**

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา จากทั้งหมด 8 ด้าน พบว่า มีสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) ด้าน
การทำงานเป็นทีม (X₃) และด้านการบริการที่ดี (X₂)
ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็น
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.77 และมีอำนาจการ
พยากรณ์ร้อยละ 77

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
(X₁) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การ
ถดถอยเท่ากับ 0.85 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 85

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁)
และด้านการทำงานเป็นทีม(X₃) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็น
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

วิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.86 และมีอำนาจการ
พยากรณ์ร้อยละ 86

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₈) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁)
ด้านการทำงานเป็นทีม(X₃) และด้านการบริการที่ดี (X₂)
สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
เท่ากับ 0.86 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 86

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม
และรายด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการดำเนินงาน
ต่างๆเช่นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
จัดระบบ การทำงานของบุคลากร หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ตรงกับ
ความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้งานที่ทำหรือกิจกรรม
ต่างๆมีผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ด้านการ
บริการที่ดีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาให้การบริการบุคคล ชุมชน ที่มาติดต่อธุระใน
สถานศึกษาด้วยความจริงใจและเต็มใจ ให้ข้อมูลข่าวสารที่
เกี่ยวกับการศึกษาและที่มีประโยชน์ต่อชุมชน ด้านการทำงาน
เป็นทีม ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีความรัก ความสามัคคี
ปองคอง ร่วมกันทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ และช่วยเหลือซึ่ง
กันและกันในการทำงานที่เป็นของส่วนรวมด้านการพัฒนา
ตนเองผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง
ในด้านที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้
บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนา
ตนเองด้วยเช่นกัน เพื่อนำความที่ที่ได้มาพัฒนาตนเองและ
สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผู้บริหาร
สถานศึกษามี การวางแผน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ค้นหา
โอกาส อุปสรรคในการทำงานเพื่อกำหนดเป็น วิสัยทัศน์
เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับการพัฒนา
สถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจและด้านการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ

ติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง เพียงพอ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรเกิดความศรัทธา มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ หลายด้านและนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การประเมินการทำงาน กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการต่างๆภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่เพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่วางไว้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรุ่งเรือง (2557 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนการตรวจสอบผลการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียน และการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุน ครูผู้สอนให้มีการพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมผู้เรียนมีการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่นจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนางานด้านวิชาการและส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ รัตนะ (2557 : 76 - 86) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ

คิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีขอบข่ายสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการคือการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะนำวิชาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่ต้องดำเนินการการที่จะบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดให้เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนภา ฉิมเฉย (2558 : 182) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่ารับฟังความเห็นของสมาชิกในองค์กร และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นเป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้

ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้เรียน

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำโครงการต่างๆเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเป็นข้อที่มีการปฏิบัติล่าสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำแผนการจัดการเรียน จัดทำโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่าศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการเป็นข้อที่มีการปฏิบัติล่าสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์ การใช้สื่อและจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้ครบชั้นเรียน

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่ คือสมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวและสามารถแสดงออกมาในการทำงาน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็เช่นกัน มีความสำคัญต่อการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ

บริหารงานทั่วไป และการบริหารงบประมาณ ในสถานศึกษา ถ้ามีการใช้หรือแสดงออกในทางบวก แล้วนั้นยังมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ และมีประโยชน์ต่อผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา และชุมชนภายนอกให้พัฒนาไปพร้อม ๆ กันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในตัวแปรอื่น เช่น ประสบการณ์ทำงาน หรือวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). *บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา.
- [2] จุฑาเพชร ศัลยพงษ์. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพุมธานี.
- [3] ชุศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี. ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกสส์ซีฟ.
- [4] ทรงยศ แก้วมงคล และมณฑป ไชยชิต. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [5] บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- [6] เพชรรุ่งเรือง รุ่ง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- [7] ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [8] สาคร มหาหิงค์ และสมควร นามสีฐาน. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 หน้าที่ 17 – 25. วิทยาลัยสันตพล.
- [9] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2559). คู่มือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE CHANGE OF CORPORATE CULTURE VALUES OF DISTRICT OFFICE OFFICIALS IN BANGKOK

พรชนัน ทูลขุนทด^{1*} และ ธนพัชญ์ เผือกพิพัฒน์²
PORNCCHANAN THUNKHUNTHOD^{1*} and TANAPAT PEUJPIPAT²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความเข้าใจในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างจำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความเข้าใจในการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ และอายุ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ยกเว้น ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยทั้งหมดรวมกันพยากรณ์ $R^2 = 0.633$ คิดเป็นร้อยละ 63.30

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลง ; ค่านิยมองค์กร ; วัฒนธรรมองค์กร

¹⁻² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์และการปกครอง มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, Professor of Public Administration Faculty of Law and Government Rattana Bundit University.

* Corresponding author. Email : kung.chanan@hotmail.com

Received : Jan 31, 2020, Revised : May 13, 2020, Accepted : Jun 28, 2020

ABSTRACT

The objective of this research is to Study the level of work understanding and to study the factors affecting the change of corporate culture values of civil servants in the Bangkok Metropolis. The research was conducted by quantitative research. Data were collected from The population group is government officials and employees in the amount of 169 people. The instrument used was a questionnaire with the reliability of 0.940. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation. Test hypotheses using the t-test and F-test. The results of the research showed that 1) Level of understanding in work, factors affecting the change of values, organizational culture of civil servants in the office of Bangkok Metropolis. Working factors The overall picture is at a high level ($\mu = 3.93$). Considering each aspect, it is found that At a high level in all aspects 2) The factors affecting the change of corporate culture values as a whole are at a high level ($\mu = 4.01$). Considering each aspect found that At a high level in all aspects. The hypothesis testing found that gender, status and age do not affect the change of corporate culture values of civil servants in the Bangkok metropolitan office. Except for educational positions Monthly income And the service life Affect the change of corporate culture values of government employees in the Bangkok office. All the factors together are predicted. $R^2 = 0.633$, representing 63.30 percent.

Keywords : Change ; Corporate values ; Corporate culture

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารราชการประกอบด้วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีสถานะเป็นข้าราชการการเมือง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร มีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการประจำสูงสุดของกรุงเทพมหานครรับผิดชอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเขตต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของเขต รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเดิม

ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เขตมีฐานะเป็นหน่วยงานของการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้เป็นงานราชการที่มีการบริหารส่วนท้องถิ่นแต่เพียงรูปแบบเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการด้วยตนเองทำให้การดูแลรวมทั้งการให้บริการเป็นไปอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น

ดังนั้นรูปแบบในการบริหารงานของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสมสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดค่านิยมอันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” จากนั้นจะต้องสื่อสารค่านิยมนั้นให้กลายเป็นพฤติกรรมคนในองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุนทรีย์ โคมิน และสนธิ สมัครการ, 2522 : 1) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นตัวกำหนดสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรงในฐานะที่เป็นตัวผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงในทางใดทางหนึ่ง การสร้างค่านิยมจึงเป็น

สิ่งที่กลุ่มบุคคลในสังคมให้การยอมรับและยึดเป็นมาตรฐานการรับรู้และการตัดสินใจในการกำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตเป็นเป้าหมายของสังคม

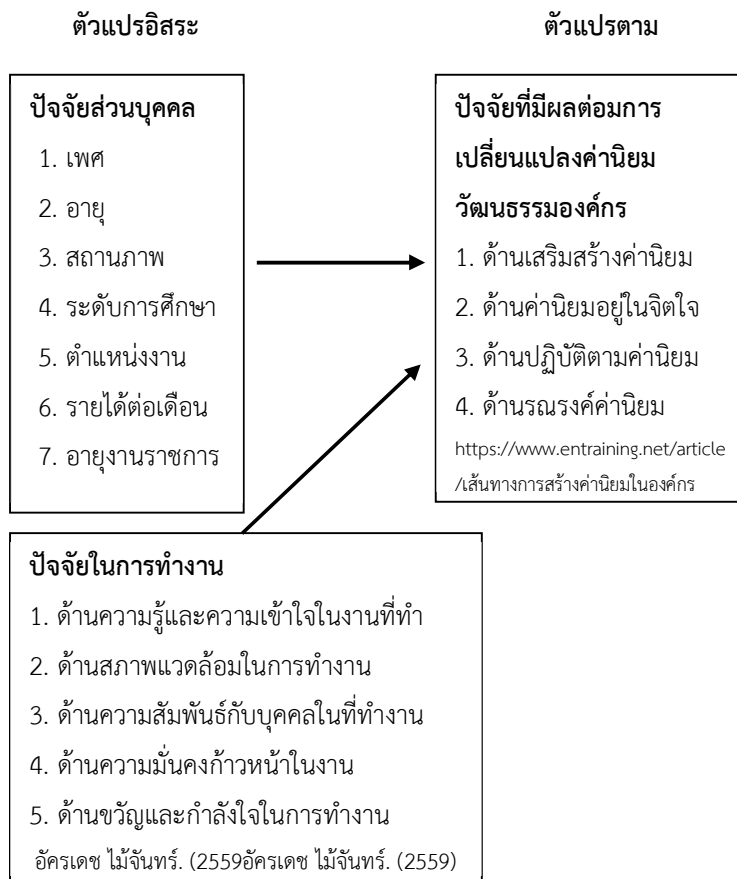
สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่ต่างระดับกัน คือ 1.ข้าราชการ 2.ลูกจ้าง มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีระดับความเข้าใจการทำงาน ต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน และมาจากวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แตกต่างกัน สังคมต่างกัน สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นจะมีแนวปฏิบัติขององค์กรที่มีข้าราชการ ลูกจ้างในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไรโดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้

และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้าใจการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีระดับความเข้าใจ

การทำงานต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 169 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการ และลูกจ้าง จากสำนักงานเขตบางกะปิ เขตบึงกุ่ม เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบางเขน และเขตสายไหม โดยวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย ดังนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง			
ลำดับ	สำนักงานเขต	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้าง (คน)
1	เขตบางกะปิ	10	18
2	เขตบึงกุ่ม	10	19
3	เขตลาดพร้าว	10	18
4	เขตวังทองหลาง	10	18
5	เขตบางเขน	10	18
6	เขตสายไหม	10	18
	รวม	60	109

ที่มา : ข้อมูลที่ได้จากสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตอนที่ 3 คือ ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา หรือค่า IOC อยู่ระหว่าง = 0.6 - 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากข้าราชการและลูกจ้างโดยสุ่มจาก 6 สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ทดสอบค่า t-test และค่า F-test และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และค่าการถดถอย(Multiple Regression) โดยใช้เกณฑ์การแปลความความค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด และสมรส อายุ 25-38 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาทขึ้นไป ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร

1. ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

บุคคลในที่ทำงาน ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นประเด็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า มีอิสระในงานที่รับผิดชอบและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นมีวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีการจัดระบบในงานที่ทำมีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน และเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ หน่วยงานมีป้ายบอกสถานที่ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็วของผู้มาใช้บริการ และได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคงดีแล้วมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของการทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภายในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยบรรยากาศที่ดี และภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า สังกัดหน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ในงานที่ทำและได้รับสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาและบ้านพักจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

รองลงมาคือ ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ ด้านบรรณรค์ค่านิยม ส่วนด้านเสริมสร้างค่านิยมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นประเด็นรายด้านพบว่า

ด้านปฏิบัติตามค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมพิจารณาณารายด้านพบว่า ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการบริหารจัดการวางแผนงานที่รับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีการจัดเรียงลำดับงานที่ทำเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าใช้เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และท่านมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านบรรณรค์ค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานของท่าน มีการบรรณรค์การทำงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านบรรณรค์ การยิ้มทักทายกับผู้ที่มาใช้บริการ และหน่วยงานของท่านมีการบรรณรค์การไหว้ทักทาย สวัสดิบุคคลากรด้วยตนเองเพื่อก่อให้เกิดความรักสามัคคีภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านเสริมสร้างค่านิยมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรับรู้ข่าวสารและทันต่อการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ และท่านเข้าใจระบบการทำงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม
วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านปฏิบัติตามค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด



ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ภาพรวม

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P value
ค่าคงที่	0.91	0.19	—	4.71	.00**
ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำX1	0.33	0.05	0.40	6.71	.00**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2	0.25	0.06	0.32	4.69	0.00**
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานX3	0.12	0.04	0.16	2.64	0.01*
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานX4	0.05	0.05	0.06	1.02	0.31
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5	0.03	.041	0.04	0.71	0.48
R ² = 0.633 , SEE = 0.330 , F = 56.331, Sig of F = 0.000					

**ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, *ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X1 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.33 ($\beta = .33$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX2 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.25 ($\beta = 0.25$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.12 ($\beta = 0.12$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.05 ($\beta = 0.05$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.03 ($\beta = 0.03$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 63.30 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = .91 + .33X_1 + .25X_2 + .12X_3 + .05X_4 + .03X_5$	$Z = .40X_3 + .32X_4 + .16X_5 + .06X_6 + .04X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านเสริมสร้างค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X₁ มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.35 ($\beta = .35$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX₂ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.33 ($\beta = .33$) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X₅ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.13 ($\beta = .13$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X₃ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.09 ($\beta = .09$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X₄ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.03 ($\beta = .03$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 58.50 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = .22 + .35X_1 + .33X_2 + .13X_3 + .09X_4 + .03X_5$	$Z = .35X_3 + .34X_4 + .10X_5 + .03X_6 + .15X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX₂ มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.30 ($\beta = .30$) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำX₁ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.28 ($\beta = .28$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X₃ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.09 ($\beta = .09$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X₄ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.06 ($\beta = .06$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X₅ มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.02 ($\beta = .02$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ได้ถึงร้อยละ 45.80 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.09 + .30X_1 + .28X_2 + .09X_3 + .06X_4 + .02X_5$	$Z = .33X_3 + .30X_4 + .11X_5 + .06X_6 + .02X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านปฏิบัติตามค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X_1 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.45 ($\beta = .45$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X_3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14 ($\beta = .14$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_2 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.12 ($\beta = .12$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X_4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.08 ($\beta = .08$) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X_5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ -0.08 ($\beta = -.08$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 43.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.21 + .45X_1 + .14X_2 + .12X_3 + .08X_4 + (-.08)X_5$	$Z = .47X_3 + .16X_4 + .13X_5 + .09X_6 + (-.10)X_7$

การทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน X_2 มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ 0.26 ($\beta = .26$) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ X_1 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.24 ($\beta = .24$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน X_3 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.15 ($\beta = .15$) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน X_5 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.05 ($\beta = .05$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน X_4 มีน้ำหนักการพยากรณ์ เท่ากับ 0.04 ($\beta = .04$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงค่านิยม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม

วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 36.10 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$Y = 1.12 + .26X_1 + .24X_2 + .15X_3 + .05X_4 + .04X_5$	$Z = .26X_3 + .24X_4 + .17X_5 + .05X_6 + .04X_7$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความเข้าใจการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ด้านปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีตำแหน่งหน้าที่มั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาแต่ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำสุด ดังนั้นภายในหน่วยงานควรมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญา บุญศิริ และ วิชระ ยี่สุนเทศ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน ด้านความสามัคคี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย ด้าน ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 0.028 0.028 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขต นครสวรรค์พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะ การปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการ บริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรม องค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพ มหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านปฏิบัติตาม ค่านิยม ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความขยันหมั่นเพียรในการบริหาร จัดการวางแผนงานที่ รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่านิยมอยู่ในจิตใจ ข้าราชการ ลูกจ้างตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านบรรณงค์ ค่านิยมการเชิญชวนให้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ภายใน หน่วยงานมีการรณรงค์การทำงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย และด้านเสริมสร้างค่านิยมรับการพูดถึง กล่าวถึงและนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้าราชการ ลูกจ้างสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบ ใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสุสร กระจ่างสุนทร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะ สัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทุกด้านกับแนวทางในการ

ส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย 1) การอบรมหรือสัมมนา 2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ 3) การให้ รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น 4) การจัดทำป้ายรณรงค์ หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และ 5) การจัดประกวดแข่งขันการ ประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครภาพรวมพบว่า เพศ สถานภาพ และอายุไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร ยกเว้น ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณิการ์ โพธิ์ สังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่าน ธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุในตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ และ สถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัย ในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรม องค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างลูกจ้างสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ ทำงานได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ด้านความ มั่นคงก้าวหน้าในงานตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงดีแล้ว ด้าน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พิจารณาแต่ละด้าน

พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ทำงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น สังคม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ แตกต่างกันไปแล้ว ยังมีระดับตำแหน่งงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานราชการที่ต่างกันด้วย เพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง แต่ละคนมีความรู้ มีความเป็นอิสระและความเข้าใจงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น ๆ ศึกษาอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติตามค่านิยมของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครที่เชิญชวนและรณรงค์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ยึดทักษะทายเพื่อนร่วมงาน กล่าวคำทักทายสวัสดิ และปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ควบถ่วงรวดเร็วโดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคีและเป็นประโยชน์กับตนเอง สามารถปรับตัวสนองตอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของกระแสโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดระบบข้อมูลข่าวสารหรือการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับความทันสมัย และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
2. ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจและการสำรวจงานที่ทำจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการแบ่งภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนภายใต้ผู้บังคับบัญชานั้น ๆ
3. ควรมีการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสำนักงานเขตอยู่เสมอ
4. ควรมีการแบ่งภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนภายใต้ผู้บังคับบัญชานั้น ๆ
5. ควรมอบหมายงานที่เป็นงานเขตจริง ๆ เท่านั้น ส่วนงานที่ไม่เกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับงานหรือไม่รับบ้าง หรือเพิ่มคนให้เหมือนกับเพิ่มงาน
6. ควรมีการทำงานเป็นตัวอย่างจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้มาปฏิบัติงานใหม่ทำตามเป็นค่านิยม
7. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นผู้นำการสร้างค่านิยม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารหรือการบริหารจัดการให้เหมาะสม ทันสมัย และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
2. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. มีการสำรวจความสัมพันธ์ของงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตอยู่เสมอ
4. มีการแบ่งเจ้าหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
5. มีการเพิ่มคนให้เหมือนกับเพิ่มงาน
6. มีการทำงานเป็นตัวอย่างจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้มาปฏิบัติงานใหม่ทำตามเป็นค่านิยมได้
7. มีผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำการสร้างค่านิยมที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรรณิการ์ โพธิ์สังกา และสุพธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- [2] ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ก.ค. 2562.
จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2168/Binder1.pdf?sequence=1>
- [3] สิทธิสร กระแสร์สุนทร. (2562). การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต. รายงานการวิจัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ก.ค. 62
จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-ebbas/2562-sittasorn.pdf>
- [4] สิริกัญญา บุญศิริ และ วัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ศูนย์กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562.
- [5] อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ก.ค. 62.
จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>
- [6] อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ก.ค. 62. จาก www.research-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/262-2013-12-20-05-58-71

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

THE STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SECONDARY SCHOOLS IN NONGBUA LAMPHU PROVINCE

นารีรัตน์ คณาจันทร์^{1*} และ วันทนา อมตาริยกุล²
NAREERAT KANAJAN^{1*} and WANTANA AMATARIYAKUL²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ปัจจัย ค่าคุณภาพของเครื่องมือมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33-0.77 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.74 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภูเป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}^{QAS} = .68 + .10 (DOS) + .21 (JOV) + .23 (SOC) + .13 (HCF) + .12 (RET)$$

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding Author. Email : wantana.am@gmail.com

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge}QAS = .12 (DOS) + .28 (JOV) + .30 (SOC) + .18 (HCF) + .14 (RET)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1)to study the level of strategic leadership of school administrators; 2) to study the level of internal quality assurance in secondary schools; 3) to study the relationship between the strategic leadership of school administrators and internal quality assurance in secondary schools; and 4) to create a predictive equation for internal quality assurance of secondary school in Nongbua Lamphu Province.

The sample of this study were 291 teachers which were obtained by Stratified random sampling. The research tool is a 5 level rating scale questionnaire which consisted of 6 factors of the strategic leadership of school administrator: the discrimination index is between 0.33-0.77 and the reliability is 0.97 and the questions about internal quality assurance: the discrimination index is between 0.35-0.74 and the reliability is 0.97. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this study were as follow: 1) the level of strategic leadership of school administrators secondary Nongbua Lamphu Province was in ‘much’ level. 2) the implementation level of quality assurance of secondary schools in Nong Bua Lamphu Province was in ‘much’ level. 3) There was a high positive relationship between strategic leadership of school administrators and internal quality assurance of secondary schools in Nong Bua Lamphu Province and the level of significance is 0.01. and 4) The prediction equations of internal quality assurance of secondary school in Nong Bua Lamphu Province was shown below:

The Prediction Equation of Unstandardized Score :

$$Y^{\wedge}QAS = 0.68 + 0.10 (DOS) + 0.21 (JOV) + 0.23 (SOC) + 0.13 (HCF) + 0.12 (RET)$$

The Prediction Equation of Standardized Score :

$$Z^{\wedge}QAS = 0.12 (DOS) + 0.28 (JOV) + 0.30 (SOC) + 0.18 (HCF) + 0.14 (RET)$$

Keywords : Strategic Leadership ; Administrator ; Internal Quality Assurance

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้มีความมั่นใจว่าสถานศึกษานั้นได้มาตรฐานการศึกษาที่ผ่านการประเมินเรียบร้อยแล้ว ทำให้สถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการสถานศึกษาดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น การปฏิบัติงานไม่เป็นปัจจุบันเป็นเพียงเพื่อรับการประเมินในแต่ละครั้ง สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการเก็บข้อมูลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน ความเข้าใจและความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการลงมือปฏิบัติงาน แต่ก็ยังเข้าใจไม่ตรงกันในหลักเกณฑ์ของการประเมินการอบรมผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังไม่เพียงพอ แสดงให้เห็นถึงความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินที่ตรงประเด็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบคุณภาพภายในและเตรียมรับการประกันคุณภาพภายนอกยังไม่ตรงประเด็นไม่ครอบคลุมกับหลักแนวทางในการประเมินสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา การประสานงานของหน่วยงานหลักของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่เชื่อมโยง ในการประสานงานยังเป็นแค่การประสานงานเพื่อรับการประเมินเพียงอย่างเดียวและประเด็นหลัก คือ สถานศึกษายังไม่จริงจังหรือไม่เข้มงวดในการลงมือปฏิบัติของบุคลากรไม่จริงจังทำให้ข้อมูลและหลักฐานเพื่อนำมาทำรายงานนั้นไม่ได้ครบตามเกณฑ์กำหนด ทำให้สถานศึกษาขาดความมั่นใจในการดำเนินงานหรือไม่มีการบูรณาการระบบการประกันคุณภาพให้เข้ากับการดำเนินงานภายในสถานศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญ ขาดความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและวิธีการประกันคุณภาพทุกประเด็น ในการลงมือปฏิบัติและขาดความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง จากการกำหนดระบบหลักเกณฑ์ วิธีการประกันคุณภาพ และการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของแต่ละหน่วยงานมีปัญหาด้านเอกภาพและเอกลักษณ์ที่ต้องมีการปรับให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกันมากขึ้นและการนำผลการประกันคุณภาพภายในไปใช้และการเผยแพร่ผลต่อสาธารณชน ยังกระทำจำกัดและไม่เห็น

ผลเป็นรูปธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553: 22)

การปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมในการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น สถานศึกษามีความต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐานการศึกษา การบริหารงานจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถช่วยพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับใด โดยข้อมูลและผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของบริหารสถานศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของ ผู้บริหาร
สถานศึกษา

1. การกำหนด
ทิศทางเชิงกลยุทธ์
ขององค์กร
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
3. การสนับสนุน
วัฒนธรรมองค์กรที่มี
ประสิทธิภาพ
4. ผู้นำที่มีความคิด
ความเข้าใจระดับสูง
5. การมีความ
คาดหวังและการ
สร้างโอกาสสำหรับ
อนาคต
6. การคิดเชิงปฎิวัติ

ตัวแปรเกณฑ์

การประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาตามกฎกระทรวงการ
ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.
2561 ประกอบด้วย

1. การกำหนดมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจ้ด
การศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่ง
คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา
3. การดำเนินงานตาม
แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา
4. การประเมินผลและตรวจสอบ
คุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา
5. การติดตามผลการดำเนินการ
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี
คุณภาพตาม
มาตรฐานการศึกษา
6. การจัดทำรายงานผลการ
ประเมินตนเองให้แก่หน่วยงาน
ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับ
ดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสัมพันธ์กับ
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างน้อย
1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2562
จำนวน 1,197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้แก่ ครูผู้สอนใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19
เฉพาะในจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้นจำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นชน
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1) ปัจจัยการกำหนดทิศทางเชิงกล
ยุทธ์ขององค์กร 2) ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ปัจจัยการ
สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยผู้นำที่มี
ความคิดความเข้าใจระดับสูง 5) ปัจจัยการมีความคาดหวังและ
การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 6) ปัจจัยการคิดเชิงปฏิวัติ
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา จำแนกตามกฎกระทรวงการประกัน
คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มีทั้งหมด 6 ด้าน ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

คุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
นำมาเข้าเกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่า

IOC (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 116) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เมื่อได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติได้แก่

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 210) เพื่อแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 214)

0.90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.01-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.28-0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีเตปไวส์ (Stepwise Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร	4.29	0.51	มาก
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม	4.27	0.55	มาก
3. ปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.08	0.66	มาก
4. ปัจจัยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.16	0.59	มาก
5. ปัจจัยการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.19	0.54	มาก
6. ปัจจัยการคิดเชิงปฏิกิริยา	4.52	0.54	มาก
รวม	4.18	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.29, S.D. = 0.51$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็น ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.55$) ปัจจัยการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.54$) ปัจจัยการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.541$) ปัจจัยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.59$) และปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.66$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.30	0.51	มาก
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.25	0.43	มาก
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.27	0.39	มาก
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.20	0.44	มาก
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.42	มาก
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี	4.23	0.48	มาก
รวม	4.25	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.51$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.29, S.D. = 0.42$) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.39$) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.43$) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ($\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.48$) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.44$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา								TOLE	VIF
	QAS	DSO	JOV	SOC	LHU	HCF	RET	SLA		
QAS	1.00	0.58**	0.51**	0.68**	0.44**	.615**	0.54**	0.80**		
DSO		1.00	0.40**	0.50**	0.45**	.246**	0.36**	0.65**	0.69	1.45
JOV			1.00	0.60**	0.61**	.464**	0.32**	0.73**	0.52	1.90
SOC				1.00	0.72**	.456**	0.46**	0.85**	0.33	2.97
LHU					1.00	.499**	0.43**	0.80**	0.39	2.52
HCF						1.00	0.28**	0.61**	0.61	1.63
RET							1.00	0.86**	0.71	1.40
SLA								1.00		

** p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีปัจจัยการคิดเชิงปฏิวัติ (RET) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.86$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.72 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 และเมื่อพิจารณาค่า Tole และ VIF พบว่าค่า Tole อยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.71 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.40 ถึง 2.97 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่ สมการถดถอย

Model	R	R ²	Adj R ²	Std. E.	P.
1. (DSO)	0.68	0.47	0.47	0.30	0.00**
2. (DSO) (JOV)	0.74	0.54	0.54	0.28	0.00**
3. (DSO) (JOV) (SOC)	0.79	0.60	0.60	0.26	0.00**
4. (DSO) (JOV) (SOC) (HCF)	0.80	0.64	0.63	0.25	0.00**
5. (DSO) (JOV) (SOC) (HCF) (RET)	0.81	0.66	0.65	0.24	0.00**

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 6 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และในรูปแบบมาตรฐาน (Beta) คือ ปัจจัยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (DSO) ปัจจัยการมีส่วนร่วม (JOV) ปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (SOC) ปัจจัยการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (HCF) และปัจจัยการคิดเชิงปฏิวัติ (RET) ตามลำดับส่งผลต่อ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.81$) ซึ่งสามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 66.00 ($R^2 = 0.66$) เมื่อนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อใช้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y \hat{QAS} = 0.68 + 0.10(DOS) + 0.21(JOV) + 0.23(SOC) + 0.13(HCF) + 0.12(RET)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z \hat{QAS} = 0.12(DOS) + 0.28(JOV) + 0.30(SOC) + 0.18(HCF) + 0.14(RET)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงาน กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบภายในสถานศึกษา มีการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารองค์กร มีการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559 : 122-128) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามตัวชี้วัดที่สถานศึกษา กำหนด จึงทำให้ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการ

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมการดำเนินงานในทุกๆด้านไปพร้อมกันและทำให้กระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อนเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสังคมโดยรวม ตลอดทั้งยังส่งผลทำให้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้วยและนำไปสู่การเตรียมรับการประกันคุณภาพภายนอกอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ โนจิตร (2560: 195-198) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ลุนธิระวงศ์ (2558: 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริเพ็ญ สุกุลสิทธิ์ (2556: 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม ปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และปัจจัยวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 สามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร รวมทั้งกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นปัจจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ (Efficient) และที่มีประสิทธิผล (Effective) สอดคล้องกับงานวิจัยของคำเตียง กำแกเลี้ยง (2556: 189-199) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร มี 6 ปัจจัย มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และการคิดเชิงปฏิวัติ ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และอีกหนึ่งปัจจัย

คือ ปัจจัยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ไม่ได้ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารอาจจะพัฒนาตนเองให้มีการสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา ใช้วัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมพฤติกรรมของครู ปรับวัฒนธรรมสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความแตกต่างและมีเอกลักษณ์ โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งองค์การอาจจะมีการจัดประเมินคุณภาพภายในที่เป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่

เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประเมินคุณภาพภายในถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อที่จะได้สร้างความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ นำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การประเมินภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาหรือการประเมินตนเอง (Self-assessment)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยอาจศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาแนวทางการเป็น การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดระดับมัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการปัจจัยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม ปัจจัยการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และปัจจัยวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นคู่มือการเป็นการประกันคุณภาพภายใน จากปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] คำเตียง กำแพงชัย. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [2] ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี. ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกสซิฟ.
- [3] นवलจันทร์ จันทนพ. (2559). *การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาสน์.
- [5] มณีรัตน์ ลุนธิระวงศ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 หน้า 57. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.



- [6] ศิริเพ็ญ สุกุลสิทธิ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- [7] ศิริรัตน์ โนจิตร. (2560). *ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [8] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SKILLS AND MOTIVATION WITH ACCOUNTANTS EFFICIENCY PERFORMANCE OF A STATE ENTERPRISE

พิมพ์ ฉัตรเงิน^{1*} และ กุสุมา ดำพิทักษ์²
PIM CHATNGOEN^{1*} and KUSUMA DAMPITAKSE²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในส่วนงานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี จำนวน 197 คน และกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานบัญชี ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : ทักษะวิชาชีพบัญชี ; แรงจูงใจ ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master Student, Program in Accounting Administration, Faculty of Business, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Lecturer, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding Author. Email : pim_c@mail.rmUTT.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this study are to study the relationship between professional accounting skills and efficiency performance of accounting staffs at a certain state enterprise, as well as study the relationship between work motivation and efficiency performance of accountants at a state enterprise. The population in the study, are accountants at a state enterprise, which are classified into two groups; the first group consisted of 197 accountants, and the second group consisted of 61 accounting supervisors. The instrument used in the study was through a questionnaire, and statistical data analysis instruments which used descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics which utilized the Linear Multiple Regression Analysis method.

The results found that, professional accounting skills, which consisted of intellectual, interpersonal, communication, human resource management, and organizational management skills, had a direct correlation between the performance of accounting staffs at a state enterprise with a statistical significance of 0.05, The job motivation, which consisted of the job success, respect and acceptance of the work characteristics, responsibilities, job progress, and relationship with colleagues, had a direct correlation between the performance of accounting staffs at a state enterprise with a statistical significance of 0.05. The study also found that accounting staffs at a state enterprise possess professional accounting skills, motivation in their performance, and operational efficiency, at a high level in all aspects which is consistent with the study results of the same high-level supervisors' opinion on the accounting staff.

Keywords : Professional Accounting Skills ; Motivation ; Work Efficiency

บทนำ

องค์กรทุกองค์กร ต่างมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเดียวกันนั่นก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน นั่นก็คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, 2552) เราจะเห็นได้ว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา กล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านอื่นๆ แต่ไม่มีปัจจัยด้านคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่นๆ องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพราะการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่ได้นั้น ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง การที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั่นเอง

พนักงานบัญชี ถือได้ว่าเป็นบุคลากรส่วนสำคัญขององค์กร เพราะถ้าหากพนักงานบัญชีขององค์กรมีการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลให้รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์มหาศาลต่อองค์กร ทั้งให้ด้านการวางแผน การลงทุนหรือแม้กระทั่งการขยายองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนได้มาจากการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีทั้งสิ้น ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ในทางกลับกันหากพนักงานบัญชีปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพ อาจสร้างความเสียหายอย่างมหาศาลให้กับองค์กรได้เช่นกัน

การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม

ด้านบวกออกมา เช่น พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกัน หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมด้านลบออกมา เช่น พนักงานขาดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานหรืออาจไม่มีความกระตือรือร้น ไม่เอาใจใส่กับงานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาวได้

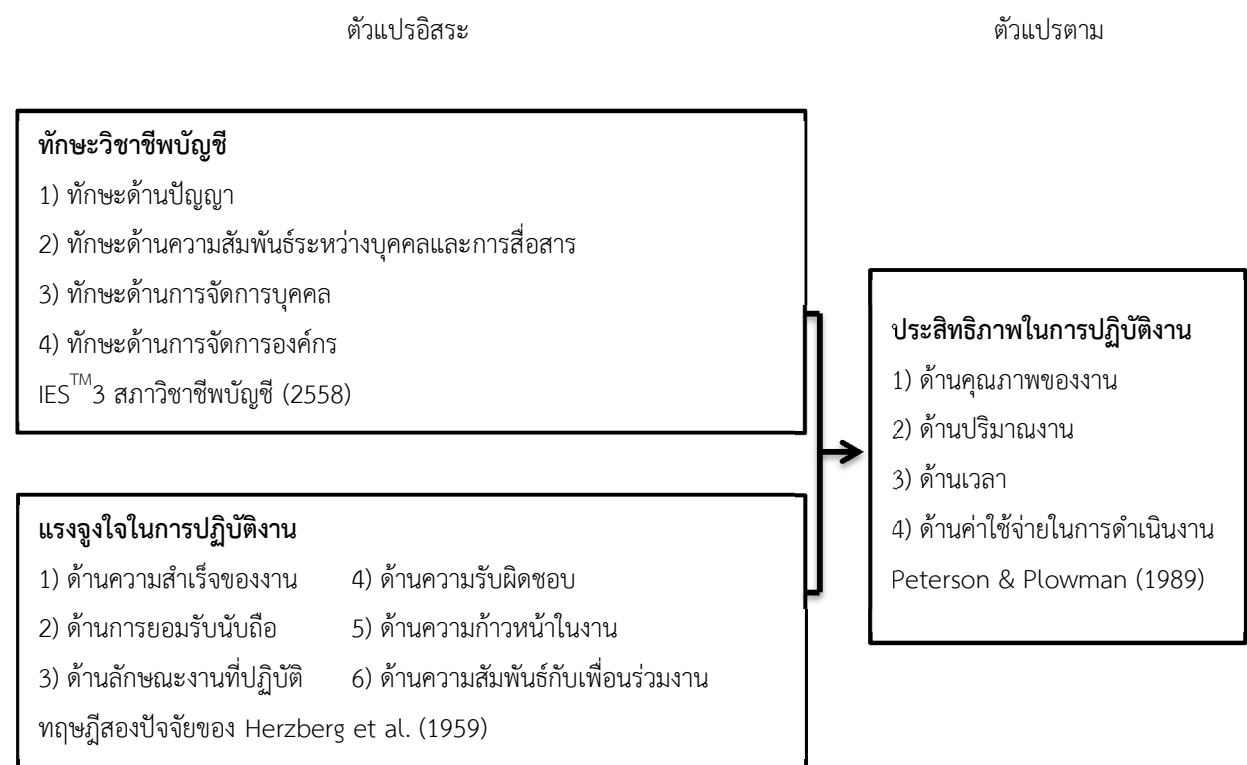
จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพบัญชีและส่งเสริมกิจกรรมในด้านต่างๆ ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง จำนวน 197 คน

กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง จำนวน 61 คน

โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร
ทั้งหมด 100% รวมทั้งสิ้น 258 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น
2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ใช้ในการสอบถาม
ประชากรกลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี

ชุดที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ใช้ในการสอบถาม
ประชากรกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ
(Check list) สำหรับชุดที่ 1 คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับ
การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน สำหรับชุดที่ 2 คือ เพศ
อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี
ของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปัญญา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านการ
จัดการบุคคล และด้านการจัดการองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ
ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการ
ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน
และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ
ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงาน และด้านเวลา

โดยในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นลักษณะคำถามแบบ
ปลายปิด (Closed-ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ

(Multiple Choice) โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale
โดยใช้ระดับการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)
แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คะแนนที่
กำหนดไว้มาประเมินค่าใหม่ เพื่อแปลความหมายออกมาเป็น
ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ค่าระดับตัวแปร
4.21 - 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและ
ความคิดเห็นของหัวหน้างาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบัญชี เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-
ended Question)

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity)
ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน
ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีการ
คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยผลการ
คำนวณด้านทักษะวิชาชีพบัญชี เท่ากับ 0.82 ด้านแรงจูงใจ ใน
การปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.85 และด้านประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตาม
ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานบัญชี จำนวน 197 ชุด และหัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 ชุด รวมทั้งสิ้น 258 ชุด
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 100% กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำมาประมวลผลการวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตัวเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำรูปแบบข้อมูลและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามใหม่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 30-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้างานบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ด้านการจัดการบุคคล มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.09 ถัดไปด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และสุดท้ายด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	SD	ระดับ
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.14	0.46	มาก (1)
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.09	0.47	มาก (2)
ทักษะด้านปัญญา	3.80	0.45	มาก (3)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.79	0.49	มาก (4)
รวม	3.94	0.39	มาก

ในส่วนของการความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชีมีความคิดเห็นว่าเป็นพนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีทักษะด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ถัดไปด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และสุดท้ายด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญที่ต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	SD	ระดับ
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.17	0.55	มาก (1)
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.16	0.49	มาก (2)
ทักษะด้านปัญญา	3.96	0.55	มาก (3)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.94	0.61	มาก (4)
รวม	4.05	0.48	มาก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไปด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และสุดท้ายด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.54	มาก (1)
ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.50	มาก (2)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.51	มาก (3)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.48	มาก (4)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.53	มาก (5)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.54	มาก (6)
รวม	3.94	0.41	มาก

ในส่วนของความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ถัดไปพนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญ

ที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.596	มากที่สุด (1)
ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.541	มากที่สุด (2)
ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	0.556	มากที่สุด (3)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.509	มาก (4)
ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	0.503	มาก (5)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.550	มาก (6)
รวม	4.20	0.449	มาก

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ถัดไปด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านเวลา	4.15	0.53	มาก (1)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.11	0.55	มาก (2)
ด้านปริมาณงาน	4.08	0.50	มาก (3)
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.47	มาก (4)
รวม	4.08	0.43	มาก

ในส่วนของความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ถัดไป ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 จะเห็นได้ว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านเวลา	4.18	0.637	มาก (1)
ด้านปริมาณงาน	4.09	0.568	มาก (2)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.06	0.528	มาก (3)
ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.545	มาก (4)
รวม	4.09	0.504	มาก

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.563	0.265		2.2126	0.035*
ทักษะด้านปัญญา	0.011	0.081	0.010	0.135	0.893
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.053	0.098	0.049	0.539	0.590
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	0.214	0.101	0.201	2.132	0.034*
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	-0.146	0.079	-0.144	-1.844	0.67
ด้านความสำเร็จของงาน	0.204	0.094	0.199	2.169	0.031*
ด้านการยอมรับนับถือ	0.043	0.072	0.045	0.592	0.554
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.198	0.076	0.203	2.612	0.010*

5. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชีปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันจะได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานนี้ ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันขาดความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเอง

การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้น ใช้สถิติในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่าเป็นอย่างไร โดยทำการทดสอบด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้ (ตารางที่ 7)



ตารางที่ 7 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	0.243	0.086	0.246	2.843	0.005*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-0.075	0.062	-0.082	-1.208	0.228
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.120	0.061	0.129	1.970	0.050*
R = 0.729 ; R Square = 0.532 ; F = 21.127 ; Sig. 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านปัญญา ด้านการจัดการองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา โดยนักบัญชีมีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากและพบว่า นักบัญชีสามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนสำนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน สามารถจัดทำรายงานงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน และยังมีความรู้ความเข้าใจในการนำเสนอสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ สุพรรณษา จิตต์มั่น (2559) ยังได้สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี SMEs ในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่และน่าน ไว้ว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะทางปัญญาและทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุน สุดท้ายทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา นอกจากนี้ ฐฐา ธรเจริญกุล (2561) ยังได้อธิบายไว้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยอนามัยหรือค่าจูง ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน นอกจากนี้ ปัญญาพร วิฑิตพงศ์ (2558) ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ด้านค่าใช้จ่าย คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ (2562) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เช่นเดียวกัน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านปัญญา ด้านการจัดการองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนไว้ดังนี้

ด้านการจัดการบุคคล - ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานบัญชีมีค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

ด้านความสำเร็จของงาน - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่างๆ ที่มีความสำคัญให้กับพนักงานบัญชีที่มีความสามารถ และเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจะมีการยกย่อง ชมเชย มอบรางวัลให้กับพนักงานบัญชี เมื่อเขาหรือเธอปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่างๆ ที่มีความท้าทายและน่าสนใจให้กับพนักงานบัญชี ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงานหรือตรงตามความถนัดของพนักงานบัญชีแต่ละคน เพื่อที่พนักงานบัญชีจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบ – ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานบัญชีให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้แสดงความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน – ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานหรือมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานบัญชีและพนักงานในส่วนงานอื่นๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ระบบสารสนเทศทางการบัญชีหรือความผูกพันในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่พนักงานบัญชีควรจะต้องมีในศตวรรษที่ 21

2. ควรศึกษาพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น พนักงานผลิตหรือพนักงานบริการฯ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มงานนั้นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] จูติรัตน์ มีมาก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7. มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- [2] ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561.
- [3] ดอกจันทร์ คำมีรัตน์. (2552). กลยุทธ์ในการบริหารของ บริษัท เอ็นอีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [4] ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562.
- [5] ปัญญาพร วิฑิตพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- [7] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ พระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ(ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>
- [8] สุพรรณษา จิตต์มั่น (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559.
- [9] Herzberg, Fredrick and Other. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- [10] Peterson E., And Plowman E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood. Llinois : Richard D. Irwin.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF SCHOOL PERSONNEL UNDER NONGKHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศุภกานต์ บุญเสริม^{1*} และ วิทร วิภาหัส²
SUPHAKHAN BUNSERM^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา รวมกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 272 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test แบบ Independent samples และ F - Test (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แบบภาวะผู้นำ ; ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email : anna.frozen2562@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to investigate the leadership of school administrators, to investigate job satisfaction of school personnel, to compare leadership of school administrators classified by positions and school sizes, and to compare job satisfaction of school personnel classified by positions and school sizes under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2. The research samples were school administrators and school personnel, totally 272 samples which were obtained by Stratified random sampling. The instrument used for collecting the data was a questionnaire with a five rating-scale, the discriminated Index is 0.60-1.00 and the reliability is 0.86. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples) and F - test (One - way ANOVA) and multiple comparison test by Scheffé's method. The findings of this research were found as follows : 1) The leadership of school administrators was in 'much' level in overall and individual aspect. 2) Job satisfaction of school personnel was in 'much' level in overall and individual aspect. 3) Comparing leadership of school administrators classified by positions showed that it was different in overall. And classified by school sizes showed that it was different and the level of significance is at 0.01. 4) Comparing job satisfaction of school personnel classified by positions revealed that it was not different. And classified by school sizes showed that it was different in overall and the level of significance is at 0.01. 5) The relationship between leadership of school administrators and job satisfaction of school personnel indicated that there was a positive relationship in moderate level. And the level of significance is at 0.01.

Keywords : Leadership Styles ; Leadership of School Administrators ; Job Satisfaction of School Personnel.

บทนำ

การจัดการศึกษาให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาไทยที่มุ่งผลิตคนที่มีความรู้ทักษะจำนวนหนึ่งไปทำงานในโรงงานและหน่วยธุรกิจในระบบเศรษฐกิจ ทุนนิยมอุตสาหกรรมแบบศตวรรษที่ผ่านมาเป็นเรื่องล้าสมัยเพราะโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและคงเปลี่ยนอยู่เรื่อย ๆ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการทางเศรษฐกิจ และสังคม โลกเศรษฐกิจสมัยศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้แรงงานที่มีความรู้ทักษะแนวคิดวิเคราะห์เป็นมีจินตนาการ และเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ได้ปรับตัวได้เก่ง แก้ปัญหาได้เก่ง การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ เพื่อพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ เป็นมีความสามารถในการทำงาน แก้ไขปัญหา และแข่งขันทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น ประเทศที่ไม่สามารถปฏิรูปการจัดการศึกษาของตนให้ก้าวตามทันได้จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังตกต่ำลง

ประชากรจะตงงานเพิ่มขึ้น ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาในเชิงโครงสร้างทั้งระบบอย่างเข้าใจสภาพปัญหาเป้าหมายแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรมเห็นการณ์ไกลเพื่อประโยชน์คนส่วนใหญ่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 : 7)

ในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge - based society) ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถูกนำมาใช้เป็นฐาน หรือปัจจัยที่เป็นสินทรัพย์สำคัญขององค์กร องค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรหรือการมีทุนมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานที่มีความรู้ นั้น (Knowledge worker) เป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการ แข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืน องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว อีกทั้งความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไป สำหรับบุคลากรจากความจำเป็นที่ต้องมี ทักษะการทำงานแบบข้ามเดิม บุคลากรจะต้องรู้วิธีการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิด จากที่เคยใช้ความจำ

และข้อเท็จจริง ในการทำงาน จะต้องคิดเชิงสร้างสรรค์และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (กานต์สุตา มาฆะศิริานนท์, 2557 : 43)

องค์การในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่รอบรู้ในทุกระดับที่สามารถเชื่อมโยง วิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ให้ตรงกับปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น มีทักษะการบริหารจัดการควบคู่กับความรู้เฉพาะด้านของตนเอง (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และคณะ, 2554 : 14) แต่การจะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องใช้การศึกษา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความรู้และมีความดีควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้ประเทศพัฒนาได้อย่างมั่นคง สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุปีปัญญาของประเทศ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ได้ หากการพัฒนาผู้สอนรวมทั้งผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับสังคมเศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และคณะ, 2554 : 72)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 : 62) สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ การที่จะทำให้อาจารย์มีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้อา

สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณา ได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับ ของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 46)

สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทย ให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร” คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อ 18 สิงหาคม พ.ศ.2552 ให้ดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) โดยกำหนดหลักการสี่ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้ทันสมัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสมรรถนะความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาที่มีคุณภาพ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ ประการที่สาม พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รมรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ ประการที่สี่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, 2556 : 3)

อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำ ทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น (ธีระ รุญเจริญ, 2550 :76) ได้กล่าวว่าการบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการจัดการศึกษาของประเทศชาติการศึกษาที่เช่นกันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่ พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 1) และสถาบันพัฒนาความก้าวหน้า กล่าวว่าการขับเคลื่อนงานการศึกษาตาม แนวทางการปฏิรูปรอบที่ 2 ให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม

และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลง ได้มากที่สุด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553 : 187)

คุณภาพของสถานศึกษา อยู่กับกระบวนการบริหาร ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีความเป็น ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ โรงเรียนยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง , 2554 : 10) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กรเป็นจุดรวมพลังของบุคคลใน องค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจาก สมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและ กระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551 : 120) ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ ต้องดำเนินไป ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกในทุกวันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้น จึงมีความสำคัญอย่าง ยิ่งสำหรับทุกองค์กร ในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญ ด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมจากอดีตสู่ ปัจจุบัน เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา จากความเจริญที่รุดหน้าอย่าง รวดเร็วของโลกยุคใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ” จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการ เพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ ปัญหาในสังคมของทุกชนชั้น ทุกระดับ จนกระทั่ง นำไปสู่ ปัญหาระดับประเทศในที่สุด (สมบัติ กุสุมาวลี, 2556 : 25)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะ เป็นบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานนี้จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการ ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ว่าบุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ในการปฏิบัติงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของ สถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพึง พพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 2 มีความสัมพันธ์ กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา 9 ด้าน
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน
6. ด้านเงินเดือน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
8. ด้านสถานะทางอาชีพ
9. ด้านสภาพการทำงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 927 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ยืนยง ไทยใจดี, 2561 : 70) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ 0.87 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของบุคลากรเท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent sample) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) และการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (77.94 %) และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (36.40 %)

2. ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.19	0.62	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.18	0.58	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.16	0.70	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จ	4.20	0.58	มาก
รวม	4.18	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ รองลงมาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านที่มีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.22	0.58	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.62	มาก

4. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.46	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.62	มาก
6. ด้านเงินเดือน	4.13	0.70	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	4.21	0.49	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.16	0.55	มาก
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.20	0.55	มาก
รวม	4.20	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	
1. ด้านภาวะผู้นำ แบบสั่งการ	\bar{X}	4.11	4.21	-1.03**
	S.D.	0.62	0.61	
2. ด้านภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน	\bar{X}	4.04	4.21	-2.19**
	S.D.	0.51	0.59	
3. ด้านภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	3.90	4.23	-3.13**
	S.D.	0.73	0.67	
4. ด้านภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จ	\bar{X}	4.24	4.18	0.69
	S.D.	0.52	0.59	
รวม	\bar{X}	4.07	4.21	-2.07**
	S.D.	0.43	0.48	

** P < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 1 ด้าน คือด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	4.10	4.34	- 3.34**
	S.D.	0.50	0.49	
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	4.28	4.19	1.11
	S.D.	0.49	0.60	
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	4.31	4.13	2.11**
	S.D.	0.53	0.63	
4. ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	4.33	4.18	2.28**
	S.D.	0.45	0.45	
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	4.03	4.27	- 2.43**
	S.D.	0.70	0.58	
6. ด้านเงินเดือน	\bar{X}	3.80	4.21	- 3.07**
	S.D.	1.00	0.57	
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	4.15	4.22	- 0.92**
	S.D.	0.46	0.50	
8. ด้านสภาพการ	\bar{X}	4.30	4.11	2.25**

ทำงาน	S.D.	0.60	0.53	
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	\bar{X}	4.35	4.15	2.59* *
	S.D.	0.49	0.56	
รวม	\bar{X}	4.18	4.20	-0.38
	S.D.	0.33	0.34	

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน และด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 1 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	F	p-value
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	7.45**	0.00
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	37.65**	0.00
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	17.64**	0.00
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	17.92**	0.00
รวม	24.77**	0.00

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6. ผลการผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	F	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	6.93**	0.001
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	6.84**	0.001
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	12.30**	0.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	6.81**	0.001
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	24.29**	0.000
6. ด้านเงินเดือน	16.31**	0.000
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	22.41**	0.000
8. ด้านสภาพการทำงาน	1.15	0.316
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	10.66**	0.000
รวม	20.62**	0.000

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่มีด้านที่ไม่แตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นที่สนใจมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ได้มีการวางแผนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ให้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ชอพี ราเชะ, 2560 : 95) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการวางแผนในด้านภาวะผู้นำด้านต่างๆไว้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างดี โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่มีแบบแผนที่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ และมีเกณฑ์การพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องงานวิจัยของ สุธานีธี นุกุลอึ้งอารี, 2555 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาคความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หรือผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เป็นนักพัฒนา สามารถรองตนครองคน ครองงานได้เป็นอย่างดี พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้ความช่วยเหลือกันในทุกด้าน เช่น การช่วยเหลือกันในด้านวิชาการ บุคลากร และการใช้ทรัพยากรการจัดทำโครงการพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้มาตรฐาน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องงานวิจัยของ (วิรัตน์ พงษ์มิตร และคณะ 2556 : 132) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต

2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้มีการวางแผนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ได้มีความคิดเห็นที่แตกต่างตามขนาดและพื้นที่ของสถานศึกษาที่ต่างกันจึงทำให้มีความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างกัน โดยสอดคล้องงานวิจัยของ (นุญกร ปันพุ่มโพธิ์, 2561 : 88) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอน ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครูด้านความพึงพอใจใน การทำงานของครูและด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูและปัจจัยสถานศึกษาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาโดย รวมอยู่ในระดับมาก

6. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้มีการวางแผนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาร่วมกันในทุก ๆ ด้าน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (วรายุทธ แก้วประทุม, 2556 : 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี

การเสียสละอุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่งานซึ่งจะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

7. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีส่วนในการกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจการภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นั่นคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 : 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล การสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีตำแหน่งหน้าที่และอยู่สถานศึกษาที่มีขนาดและสภาพแวดล้อมต่างกัน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ แนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมากำหนดแนวทางตามวิธีที่หลากหลาย
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนเพื่อให้อสภาพการทำงานเหมาะสมกับการเรียนการสอนทำให้เกิดการเรียนการสอนที่มีความสุขในสถานศึกษาต่อไป
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต้องร่วมมือกันบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 บุคลากรในสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา กับตัวแปรต้นที่หลากหลาย
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสถานศึกษากับตัวแปรตามอื่น ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

4. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หนองคาย เขต 2 ในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กานต์สุดา มาฆะศิรินันท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ. เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [2] ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [3] ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- [4] อีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- [5] นกกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- [7] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- [8] พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- [9] ไพฑูรย์ สีนลารัตน์และคณะ. (2554). *กรอบคิดใหม่ของการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- [10] ยืนยง ไทยใจดี. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. อุตรธานี. วิทยาลัยสันตพล.
- [11] รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [12] วรายุทธ แก้วประทุม. (2556). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงาน ของโรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- [13] วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [14] สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวชิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ. เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- [15] สมบัติ กุสุมาลี. (2556). *การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012*. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [16] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- [17] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)*. กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.
- [18] สุธานี นกุลอั้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) กรณี พนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.



- [19] สุมาพร ทำทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่ม วิภาวดี สังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา จังหวัดอุดรธานี

THE EFFECT OF USING GUIDANCE ACTIVITIES WITH APPLICATIONKAHOOT TO DEVELOP PROPER BEHAVIOR OF USING SOCIAL MEDIA OF MATHAYOMSUKSA 4 STUDENS AT THUNGFONPATTANASUKSA SCHOOL UDONTHANI PROVINCE

โฉมสุดา ยงยีน^{1*} จิระสุข สุขสวัสดิ์² และ สุขอรุณ วงษ์ทิม³

CHOMSUDA YONGYUEN^{1*}, JIRASUK SUKSAWAT² and SUKAROON WONGTIM³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทและนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดข้อสนเทศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลอง จำนวน 26 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 26 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม 2) ชุดข้อสนเทศเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม และ 3) แบบวัดพฤติกรรมการใช้ สื่อสังคมที่เหมาะสม มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และ 2) นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับชุดข้อสนเทศเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม

คำสำคัญ : ชุดกิจกรรมแนะแนว ; แอปพลิเคชันคาฮูท ; สื่อสังคม

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Master of Education Program in Education Guidance and Psychological Counseling, Sukhothai Thammathirat Open University

² อาจารย์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Lecturer, Master of Education Program in Education Guidance and Psychological Counseling, Sukhothai Thammathirat Open University

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Associate Professor, Master of Education, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding author. Email : Chomsuda_2012@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to compare the students' behaviors using proper social media of experimental group both pre and post guidance activities with application Kahoot to develop proper behaviors of using social media and 2) to compare the students' behaviors using proper social media between experimental group who used guidance activities with application Kahoot and control group who used an information package after tried out. The research sample consisted of 52 Mathayom Suka 4 students who were developed proper behaviors of using social media at Thungfonpattanasuksa school They were randomly assigned into an experimental group comprising 26 students and a control group comprising 26 students. The employed research instruments were 1) guidance activities with application Kahoot to develop proper behaviors of using social media; 2) an information package to develop proper behaviors of using social media; and 3) a scale to assess behaviors by using proper social media with 0.80 reliability coefficient. The employed statistics for data analysis were the mean and standard deviation. As a result of using content analysis, it achieved interview analysis effects.

The results were as follow: 1) The experimental group's behaviors who participate in guidance activities with application Kahoot to develop proper behaviors of using social media after studying was significantly higher than before tried out. And 2) The experimental group's behaviors toward guidance activities with application Kahoot to develop proper behaviors of using social media was higher than the control group who used an information package.

Keywords : Guidance Activity ; Application Kahoot ; Social Media

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนไทยเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสื่อสาร การค้นคว้าหาความรู้และการทำงาน เนื่องจากช่องทางการสื่อสารที่เพิ่มขึ้นทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการสื่อสารได้ง่ายมากขึ้นโดยเฉพาะการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายแม้การสื่อสารในสื่อสังคมจะมีประโยชน์มากมาย แต่ในทางกลับกันอาจมีโทษได้เช่นกันหากถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในทางที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม สื่อสังคมได้รับความนิยมมากขึ้น และเมื่อผู้คนให้ความสนใจและแสวงหาผลประโยชน์จากสื่อสังคมย่อมส่งผลกระทบต่อผลกระทบทางลบ เช่น การสร้างความปั่นป่วน และวุ่นวายแก่ชุมชน (คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาสื่อสังคมกับภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ, 2555)

จากการรายงาน Digital in 2016 ด้านสื่อออนไลน์ของ We Are Social ดิจิตอลเอเจนซี ประเทศสิงคโปร์ ได้นำเสนอไว้ในเดือนมกราคม 2559 ซึ่ง Simon Kemp (2016) ได้เสนอไว้ว่า คนไทยใช้อินเทอร์เน็ต 56% ของประชากร ซึ่งประชากรทั้ง 56% ใช้งานอินเทอร์เน็ตประเภทสื่อสังคม คนไทยใช้เวลาสำหรับสื่อสังคมเฉลี่ย 2 ชั่วโมง 52 นาที ต่อวัน ซึ่งคนไทย 86% ใช้อินเทอร์เน็ตทุกวัน ในส่วนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยที่ใช้สื่อสังคม (Social Media) นั้นพบว่ามี การแชร์ข้อมูลใน เว็บไซต์ผ่านคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ 50 % ผ่านโทรศัพท์มือถือ 45 % และผ่านแท็บเล็ต 5 % โดยสื่อสังคมที่นิยมมากที่สุดสามลำดับแรก คือ Facebook, Line และ Facebook Messenger ตามลำดับ

การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการรู้เท่าทันการสื่อสารก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมมารับสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีวิจารณญาณดังที่ บุปผา เมฆศรีทองคำ (2554) ระบุว่า การรู้เท่าทันสื่อในโลกของ

การสื่อสารจะช่วยให้บุคคลมีวิจารณญาณ และรู้เท่าทันในทุก รูปแบบของสื่อ ตีความหมายจากสิ่งที่เห็นหรือมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen (2015) ที่ระบุว่านักศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ และเผยแพร่ความคิดเชิงรุก ทำให้ต้องใช้วิจารณญาณในการเข้าถึงความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจ เหมาะสม ซึ่งเป็นลักษณะของการรู้เท่าทันสื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการคิดอย่างมี วิจารณญาณผ่านการเรียนรู้ปัญหาในชั้นเรียน สร้างการรู้เท่าทัน สื่อผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ Feuerstein (2002) ที่กล่าวว่า การรู้เท่าทันสื่อจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการรู้เท่าทันสื่อของเยาวชนประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การคิดวิจาร์ณญาณ ความตระหนักในอิทธิพล ของสื่อ และการรู้เท่าทันตนเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเสริมอีก 4 ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อนั้นได้แก่ กลุ่มเพื่อนและ กลุ่มครู การเปิดรับสื่อสร้างสรรค์ การอ่าน และสุนทรียภาพ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนเตรียมความพร้อมที่จะใช้สื่อสังคม การรับข้อมูลข่าวสาร และนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (อุลิสซา ครุฑะเสน, 2556)

นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวโน้ม เกี่ยวกับปัญหาการใช้สื่อสังคม นั่นคือ ความน่าเชื่อถือจากการ รับข้อมูลเท็จจริง และข้อคิดเห็นส่วนบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อ อย่างมากต่อการตัดสินใจเลือกรับข้อมูลของนักเรียน (ปภัศรา คล้ายชม, 2555) ดังนั้นการรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อ การเฝ้าระวังการมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม

โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา เป็นโรงเรียนรัฐบาล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เปิดสอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 นักเรียนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง เพื่อน และครู จากการพูดคุย กับฝ่ายกิจการนักเรียนและครูประจำชั้นเกี่ยวกับพฤติกรรม การใช้สื่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่านักเรียนมี ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่ไม่เหมาะสมจากการ ใช้โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ โดยผ่านทางสื่อสังคม เช่น ลงภาพที่ไม่เหมาะสม ใช้ภาษาไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ขาดความรู้ ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมกฎหมายและการสื่อสารในการใช้ สื่อสังคม ทำให้เกิดผลเสียต่อตนเองและบุคคลใกล้ชิด

ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อ พัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม คือ กิจกรรมแนะ

แนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมให้กับ นักเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทมาประยุกต์ใช้ในการจัด กิจกรรมแนะแนวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจ การตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของจริยธรรมและ การสื่อสารในการใช้สื่อสังคมอย่างถูกกฎหมายและปลอดภัยซึ่ง กิจกรรมแนะแนวสามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคม สำหรับเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นงานวิจัยของ (ชนัญธิดา นามมา, 2558) ที่ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะ แนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุตรดิตถ์วิทยาลัย จังหวัดอุตรธานี ผลการวิจัยพบว่า การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาการใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมส่งผลให้นักเรียนมี พฤติกรรมใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น และงานวิจัย ของ อมร สวัสดิ์รักษ์ เพ็ญพิศุทธิ์ ใจสนธิ คมสัน รัตนสิมากุล และเสาวลักษณ์ รัตนชูวงศ์ (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุด กิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีการ รู้เท่าทันสื่อหลังทดลองใช้ชุดกิจกรรม อยู่ในระดับปฏิบัติมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัย ส่วนใหญ่นำมาใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรม การใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม ซึ่งยังไม่มียานวิจัยชิ้นใดที่ใช้ แอปพลิเคชันคาซูทในการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนา พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมในกลุ่มวัยรุ่น ด้วยเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะพัฒนาพฤติกรรมการใช้ สื่อสังคมให้สร้างสรรค์และปลอดภัยด้วยชุดกิจกรรมแนะแนว โดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคม ที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อให้ นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัยและถูกต้องได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม ของนักเรียนกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรม แนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้ สื่อสังคมที่เหมาะสม

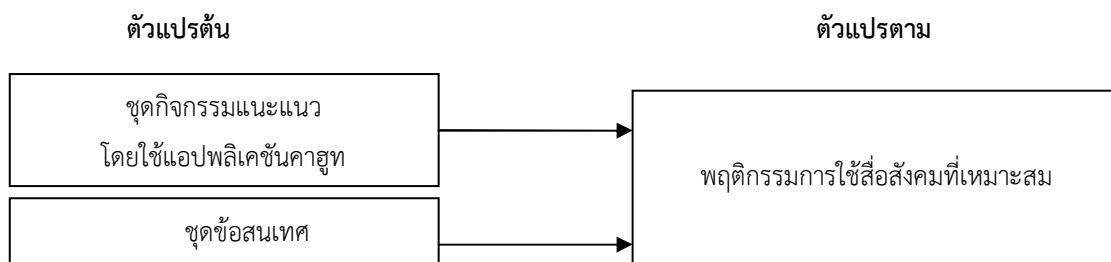
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้

แอปพลิเคชันคาซุทและนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดข้อสนเทศ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทตามแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (อานนท์ พิงสาย และต่อศักดิ์ แก้วจรัสวิไลม, 2557) กับกระบวนการจัดชุดกิจกรรมแนะแนว (สุขอารมณณ์ เพิ่มพันธู์วรรณ, 2560)

ชุดข้อสนเทศตามแนวคิดของ ชันญธิดา นามมา (2558) และพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อสังคม และ 2) การสื่อสารในการใช้สื่อสังคม (เอมิกา เหมมินทร์, 2556) สามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทนักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมสูงกว่าก่อนการทดลอง
2. หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทนักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดข้อสนเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้เก็บข้อมูลในกลุ่มประชากรซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษาภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นักเรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 26 คน และนักเรียนกลุ่มควบคุม จำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ประเภท ได้แก่

1. ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม เป็นชุดกิจกรรมแนะแนวที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทตามแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทแบบเกม และวิธีการให้ความรู้โดยการใช้กิจกรรมเป็นฐานซึ่งเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 กิจกรรม กิจกรรมละ 50 นาทีโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน อยู่ในระดับดี ทั้ง 8 กิจกรรม

2. เครื่องมือสำหรับวัดตัวแปร คือ แบบวัดพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ด้านได้แก่ 1) ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อสังคม และ 2) การสื่อสารในการใช้สื่อสังคม ซึ่งเป็นแบบวัดแบบ Rating Scale มีจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.77 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.80

3. ชุดข้อสนเทศเกี่ยวกับการพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเป็นชุดข้อสนเทศที่เน้นให้ข้อมูลและความรู้แก่นักเรียนกลุ่มควบคุม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ จริยธรรมในการใช้สื่อสังคม และการสื่อสารในการใช้สื่อสังคม จำนวน

8 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ท่งฝนพัฒนศึกษา อำเภอท่งฝน จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และทำการทดลองกับกลุ่ม ประชากร

2. ผู้วิจัยรับสมัครนักเรียนที่จะทำการทดลองโดยมีกลุ่ม ประชากรที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย จำนวน 52 คน และแบ่ง นักเรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 26 คน และนักเรียนกลุ่มควบคุม จำนวน 26 คน

3. ผู้วิจัยนัดหมายประชากรเพื่อทำการทดลอง โดยทำ การแยกนักเรียนกลุ่มทดลองกับนักเรียนกลุ่มควบคุมไว้คนละ ห้อง และดำเนินการทดลองภายในวันเดียวกันโดยให้ทั้งสอง ห้องทำแบบวัดแบบวัดพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม ก่อนการทดลอง และใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยการใช้แอป พลิกซ์ชันคาชทูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม กับนักเรียนกลุ่มทดลองซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนนักเรียน กลุ่มควบคุมผู้วิจัยใช้ชุดข้อสนทนาเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อ สังคมที่เหมาะสมดำเนินการทดลอง

4. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองผู้วิจัยให้นักเรียนกลุ่ม ทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุมทำแบบวัดพฤติกรรมการใช้สื่อ สังคมที่เหมาะสม เพื่อเปรียบเทียบผลคะแนนกับการทดลอง ครั้งแรก และดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ภาย หลังจากการทดลอง 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ ประชากร ดังนั้นการทดสอบสมมุติฐานจึงใช้สถิติใน การวิเคราะห์ข้อมูลของประชากร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบเรียง ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของ นักเรียนกลุ่มทดลอง และนักเรียนกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง

เวลาการทดลอง	μ	σ	การแปลผล
ก่อนการทดลอง			
กลุ่มทดลอง	3.12	0.36	ปานกลาง
กลุ่มควบคุม	3.10	0.34	ปานกลาง
หลังการทดลอง			
กลุ่มทดลอง	4.02	0.24	มาก
กลุ่มควบคุม	3.50	0.20	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ก่อนการทดลอง นักเรียนกลุ่ม ทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้ สื่อสังคมที่เหมาะสมอยู่ในระดับเท่ากัน คือ ระดับปานกลาง โดยนักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคม ที่เหมาะสมเท่ากับ 3.12 (SD = 0.36) และนักเรียนกลุ่มควบคุมมี ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเท่ากับ 3.10 (SD = 0.34) ส่วนหลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองและนักเรียน กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม อยู่ในระดับเท่ากัน คือ ระดับมาก โดยนักเรียนกลุ่มทดลองมี ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเท่ากับ 4.02 (SD = 0.24) ซึ่งมากกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ย คะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเท่ากับ 3.50 (SD = 0.20)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อ สังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง

ประชากร	N	μ	σ
กลุ่มทดลอง	26	3.12	0.36
กลุ่มควบคุม	26	3.10	0.34

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองใกล้เคียงกัน โดยก่อนการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (SD = 0.36) และนักเรียนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (SD = 0.34) แสดงให้เห็นว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุททั้งนักเรียนกลุ่มทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุมมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมอยู่ในระดับเดียวกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุท

เวลาการทดลอง	N	μ	σ
ก่อนการทดลอง	26	3.12	0.36
หลังการทดลอง	26	4.02	0.24

จากตาราง 3 พบว่า ภายหลังจากการทดลองค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.24) ซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลองที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเท่ากับ 3.12 (SD = 0.36) และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมนักเรียนกลุ่มทดลองและนักเรียนกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง

ประชากร	N	μ	σ
กลุ่มทดลอง	26	4.02	0.24
กลุ่มควบคุม	26	3.50	0.20

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมภายหลังจากการทดลองในนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม เท่ากับ 4.02 (SD = 0.24) ซึ่งสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับชุดข้อเสนอแนะ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่

เหมาะสมเท่ากับ 3.50 (SD = 0.20) และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มทดลองภายหลังเข้าร่วมชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซุทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม

ภายหลังจากการทดลองผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม สามารถนำเสนอผลดังนี้

จากแบบสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มทดลองพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีการคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะใช้สื่อสังคม และมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้สื่อสังคมทางด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม และด้านการสื่อสารที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการตระหนักรู้และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น ทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อสังคม

นักเรียนสามารถใช้สื่อสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยนักเรียนตระหนักเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมโดยที่ไม่กระทำความผิดต่อกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม การเขียนข้อความที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน การคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะเขียนข้อความลงในสื่อสังคมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่นและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตนเอง

นอกจากนี้การสัมภาษณ์ พบว่านักเรียนมีพฤติกรรมการเขียนข้อความที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นเป็นข้อความที่ถูกกฎหมายและถูกกฎเกณฑ์ของสังคม เช่นนักเรียนไม่นำรูปภาพคนอื่นมาตัดต่อโดยไม่ได้รับอนุญาตนักเรียนไม่นำข้อมูลที่เป็นเท็จมาเขียนลงในสื่อสังคม ก่อนที่นักเรียนจะเขียนข้อความหรือลงรูปภาพต่างๆ ผ่านสื่อสังคมนักเรียนจะพิจารณารูปภาพหรือข้อความก่อนที่จะเขียนลงในสื่อสังคมทุก ๆ ครั้ง เพื่อความปลอดภัยของตนเองและไม่ให้เกิดความเสียหายกับคนในสังคม และการอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารในการใช้สื่อสังคม

นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านการสื่อสารในการใช้สื่อสังคมเกี่ยวกับการเขียนข้อความต่าง ๆ เช่น การเขียนข้อความที่ไม่ว่าร้ายผู้อื่น การเขียนข้อความที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหาย การเขียนข้อความที่ไม่พาดพิงถึงผู้อื่น นักเรียนเขียนข้อความที่มีการใช้ภาษาที่สุภาพและเข้าใจง่าย นักเรียนไม่ใช้ข้อความที่หยาบคายหรือถ้อยคำที่รุนแรงที่ทำให้ผู้อื่นเสียใจ นักเรียนพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่เขียนข้อความลงในสื่อสังคม นักเรียนเขียนข้อความผ่านสื่อสังคมเพื่อทำให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ในข้อความที่นักเรียนเขียนโดยการเขียนอวยพรเนื่องในโอกาสต่าง ๆ หรือเขียนข้อความเพื่อเชิญชวนช่วยเหลือเพื่อนและคนในสังคม นักเรียนพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำข้อมูลลงสื่อสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งฝนพัฒนศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภายหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลองที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner, 1950) ที่กล่าวว่า การเสริมแรงช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมเพิ่มขึ้น โดยชุดกิจกรรมแนะแนวมีการใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกและการใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อดึงดูดความสนใจและกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นหลังการทดลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท เมฆเมืองทอง และนิรุต ถึงนาค (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ร่วมกับวรรณกรรมบำบัดเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารับสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีวิจักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมี

วิจักษณ์ญาณ สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมส่งผลให้นักเรียนมีคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นหลังการทดลอง อาจเป็นผลมาจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทที่นำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมมาใช้กระตุ้นความสนใจของนักเรียน และมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป ซึ่งการใช้แอปพลิเคชันคาซูทเหมาะกับนักเรียนในสังคมปัจจุบัน ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदानันธุ์ แสนเหลา เจริญยิ่ง (2559) ที่พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยโปรแกรม Microsoft Producer เรื่องการปฏิบัติเบอเกอร์เบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสอนแบบการเรียนรู้จากการทำงาน สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้กับนักเรียนได้รู้สึกตื่นเต้น อยากรู้ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นหลังการทดลอง

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกุล กิ่งแก้ว (2558) ที่ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวต่อการควบคุมตนเองในพฤติกรรมติดสมาร์ตโฟนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีการควบคุมตนเองในพฤติกรรมติดสมาร์ตโฟนของตนสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ภายหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ แรงขับ สิ่งจูงใจ ของฮัลล์ (Hull 1952) และสเปนซ์ (Spence 1956) ที่กล่าวว่า การใช้แรงขับและสิ่งจูงใจเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยชุดกิจกรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีวา ว่องไว และ

ฉันทนา กล่อมจิต (2560) ที่ศึกษาผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เสี่ยงต่อการติดเกมคอมพิวเตอร์ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนการควบคุมตนเองในพฤติกรรมติดเกมคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนการควบคุมตนเองในพฤติกรรมติดเกมคอมพิวเตอร์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ชนัญธิตา นามมา (2558) ที่พบว่าการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมทำให้นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวมีพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับโปรแกรมการใช้ข้อสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ถึงแม้ว่านักเรียนกลุ่มควบคุมจะมีระดับคะแนนพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แต่ยังไม่สามารถที่จะพัฒนาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมได้เทียบเท่ากับการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูท เนื่องจากได้รับชุดข้อสนเทศเป็นช่องทางการรับรู้ข้อมูลในทิศทางเดียวในขณะที่ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเป็นการจัดกิจกรรมโดยนำแอปพลิเคชันคาซูทมาใช้ และมีวิธีการที่หลากหลายทำให้เกิดการกระตุ้นความอยากรู้ของนักเรียนเพื่อให้เรียนรู้ได้มากขึ้น และมีความสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูท

การวิจัยในครั้งนี้ข้อค้นพบคือ นักเรียนกลุ่มทดลองมีการคิดวิเคราะห์ก่อนที่จะใช้สื่อสังคม และมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้สื่อสังคมทางด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม และด้านการสื่อสารที่ถูกต้อง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมหลังการทดลองสูงขึ้น

และนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับชุดข้อสนเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สนใจสามารถนำชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทไปใช้เพื่อพัฒนาการใช้สื่อสังคมที่เหมาะสมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ที่ใช้ชีวิตประจำวันอยู่กับสื่อสังคมและเทคโนโลยีที่กระตุ้นการเรียนรู้มีความสนุกสนาน และเข้าใจง่าย

2. บุคคลที่สนใจสามารถนำชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทไปใช้จัดกิจกรรมได้ต้องศึกษาข้อมูลการใช้ชุดกิจกรรมให้เข้าใจเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวสามารถเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวได้อย่างสนุกสนานและจัดให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเล่นโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ควรศึกษาการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้แอปพลิเคชันคาซูทเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเล่นเกมออนไลน์อย่างไรให้ไม่เป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณะอนุกรรมการพิจารณาการศึกษาสื่อสังคมออนไลน์กับภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ. (2555). รายงานการพิจารณาการศึกษาสื่อสังคมออนไลน์กับภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562. http://w3c.senate.go.th/comm.php?url=list&comm_id=66 &cat_id=5&size=18
- [2] ชันญธิดา นามมา. (2558). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนวเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัครคริสเตียนวิทยา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [3] อมร สวัสดิ์รักษ์, เพ็ญพิศุทธิ์ ไจสนิท, คมสัน รัตนสิมากุล, เสาวลักษณ์ รัตนชูวงศ์. (2559). การพัฒนาชุดกิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ปีที่ 9 ฉบับที่ 3; ก.ย. - ธ.ค., หน้า 122 - 138. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- [4] สุกานันท์ แสนเหลาเจริญยิ่ง. (2559). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยโปรแกรม Microsoft Producer เรื่องการปฏิบัติเบเกอร์เบื้องต้น โดยใช้เทคนิคการสอนแบบการเรียนรู้จากการทำงาน สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2; ก.ค. - ธ.ค., หน้า 14 - 21 วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- [5] ณัฐกุล กิ่งแก้ว. (2558). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนวต่อการควบคุมตนเองมีพฤติกรรมติดสมาร์ทโฟนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีภูเก็ตจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [6] อุลิษา ครุฑเสนา. (2556). แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เท่าทันสื่อของแกนนำเยาวชน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3; ก.ย. - ธ.ค., หน้า 276 – 285. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- [7] สุชีวา ว่องไว และฉันทนา กล่อมจิต. (2560). ผลของกิจกรรมแนวเพื่อพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เสี่ยงต่อการติดเกมคอมพิวเตอร์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1; ม.ค. - มี.ค., หน้า 224 – 231. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [8] ชมพูนุท เมฆเมืองทอง และนิรุต ถึงนาค. (2560). การพัฒนาโปรแกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ร่วมกับวรรณกรรมบำบัดเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารับสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1; ม.ค. - มิ.ย., หน้า 69 – 82. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- [9] บุษผา เมฆศรีทองคำ. (2554). การศึกษาการรู้เท่าทันสื่อ: วิธีทางในการสร้างพลังการรู้เท่าทันสื่อ. วารสารนักบริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปีที่ 31 ฉบับที่ 2; ม.ค. - มิ.ย., หน้า 63 – 69. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [10] Simon Kemp. (2017). *We Are Social's (2017) Digital in 2016*. Retrieved from <http://wearesocial.com/special-reports/digital-in-2016>
- [11] Chen, Dai-Ling. (2015). *Developing Critical Thinking through Problem-Based Learning: an Action Research for a Class of Media Literacy*. (Doctoral thesis) UK : Durham University.
- [12] Feuerstein, Mira.(2002). *Media literacy in support of critical thinking*. (Doctoral thesis). England : University of Liverpool.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PROFESSIONAL TEACHER ACCORDING TO THE STANDARDS OF TEACHING PROFESSION UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20

ยุทธภพ ศรีกงพาน^{1*} และ มีศักดิ์ แสงศิลา²

YUTTAPOP SRIKONGPAN^{1*} and MESAK SANGSILA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา 2) ศึกษาความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา 5) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ เป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) F - test (One - way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) การเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงาน ส่วนมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; ครูมืออาชีพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email : yuttapops@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study 1) transformational leadership of school administrators 2) professional teacher according to the standards of teaching profession 3) to compare transformational leadership of school administrators classifying by work position and school sizes 4) to compare professional teacher according to the standards of teaching profession classifying by work position and school sizes 5) the relationship between transformational leadership of school administrators and professional teacher according to the standards of teaching profession under secondary education service area office 20. This research was carried out with administrators and teachers, totally 341 cases. They were obtained by Stratified random sampling and simple random sampling. The instrument used for collecting the data was a questionnaire. The statistics for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t - test (Independent samples) and F - test (One- way ANOVA) and multiple comparison test by Scheffé's method, Pearson's correlation coefficient analysis. The findings of this research were found as follows: 1) The results of transformational leadership of school administrators as a whole and an individual were in 'much' level. 2) The results of professional teacher according to the standards of teaching profession as a whole and an individual were in 'much' level. 3) The results of comparing transformational leadership of school administrators, classifying by work position was different and the level of significance is at 0.01 as a whole and an individual, classifying by school size were not different as a whole and an individual. 4) The results of comparing professional teacher according to the standards of teaching profession, classifying by work position was different and the level of significance is at 0.01 as a whole and an individual, classifying by school size was not different as a whole. Considering by side, there was a different aspect i.e. the standard of practice and the level of significance is at 0.05. And the others were not different. 5) The results of the relationship between transformational leadership of school administrators and professional teacher according to the standards of teaching profession revealed that there was a positive relationship in 'moderate' level and the level of significance is at 0.01. Considering by side, standards for knowledge and professional experience in teaching had a positive relationship in 'moderate' level and the level of significance is at 0.01. However, standards of operation had a positive relationship in 'low' level and the level of significance is at 0.01.

Keywords : Transformational Leadership ; School Administrators ; Professional Teacher

บทนำ

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา นับตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบัน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงปัจจุบันคือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เน้นการพัฒนาคนมาโดยตลอด โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการบริหารประเทศทั้งระบบ ได้กำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยให้มี

ความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมี แนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาโดยเน้นที่การพัฒนา ศักยภาพคนตามช่วงวัย การพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุน การเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงาน คณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การศึกษาเป็นบริการพื้นฐานและบริการที่สำคัญยิ่ง มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างและพัฒนาคนให้ เป็นกำลังสำคัญ

ในการพัฒนาประเทศชาติ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้นครูผู้สอนจึงไม่สามารถหยุดนิ่งการเรียนรู้ที่มุ่งหวังเพื่อการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการสอน ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นครูปrofessional ที่มี ความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ และเนื่องจาก ยุคนี้เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการพัฒนาในด้านความเชี่ยวชาญ ในยุคข้อมูลข่าวสารจึงมีความจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารจึงมี ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้ง ในด้านของความรู้และทักษะการสอน รวมถึงผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยเพราะการศึกษาในยุค ปัจจุบันจำเป็นต้องควบคู่ไปกับเทคโนโลยี เนื่องจากการเข้าถึง ความรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบันล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น นอกจากนี้คุณสมบัติของครูปrofessional ในยุคปัจจุบัน ครูควรมี ความรู้ความ สามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลาง ที่ใช้ในการสื่อสารและนำไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญในโลก ปัจจุบัน (อารมณ จินดาพันธ์, 2560)

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ นั้นปัจจัยการบริหารที่สำคัญคือ คน วัสดุอุปกรณ์และการ บริหารจัดการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยคน และคนที่ สำคัญที่สุดในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องเป็น ผู้นำในทางด้านวิชาการและต้องมีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำความคิดที่ทันสมัยมองการณ์ไกล ใช้คนให้เหมาะกับงานมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการศึกษา ของชาติที่ชัดเจน บทบาทที่สำคัญในการศึกษาเพื่อให้การดเนิน การต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์และประสบ ความสำเร็จซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านตรงกับความต้องการและ เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันนี้คนที่มีคุณลักษณะ เช่นนี้เรียกว่า ผู้บริหารมืออาชีพ (ทัดดาว ถนดกิจ, 2561)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีลักษณะสามารถ จูงใจครูให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดความท้าทาย กระตือรือร้นในการทำงาน มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดย สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (ยุรพร ศุภรัตน์, 2553)

ครูคือทรัพยากรการศึกษาที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของระบบการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษาของ ประเทศ รัฐบาลมีนโยบายผลักดันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ โมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย วัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ภายใต้อุปสงค์การปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4.0 ตามแผนยุต ศาสตร์ชาติ 20 ปีด้วย การสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ กับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐโดยรัฐบาลจัด ลำดับ ความสำคัญให้การเตรียมคนไทยในยุค 4.0 เป็นวาระแรกในการ ขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

ทั้งนี้ จากข้อเท็จจริงที่ว่าคุณภาพของการศึกษาคือ คุณภาพการสอนของครู ครูจึงต้องปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง เพื่อเป็นนักจัดการการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาพการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพสมกับที่เป็นวิชาชีพ ชั้นสูงระดับมืออาชีพ (Professional) ให้ครูมีความเป็นครูปrofessional (Professional Teacher) มากขึ้น (ชูชาติ พวงมาลี, 2551)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ทราบถึงลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นครูปrofessional ผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูปrofessional ตาม มาตรฐานวิชาชีพครู ว่ามีด้านใดบ้างที่จะส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงให้ผู้บริหารได้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนและครูผู้สอน ได้มีความเป็นครูปrofessional ซึ่งนำมาสู่การตั้งสมมติฐานใน งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูปrofessional ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารที่สามารถกำหนดทิศทางของสถาน สถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ทุกคนต้องการ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นครูปrofessional ที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร สถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นครูปrofessional ในสถานศึกษาจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูปrofessional

ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 และผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 20 และผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดประสิทธิภาพต่อการวางแผนปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนมีความเป็นครูมืออาชีพทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

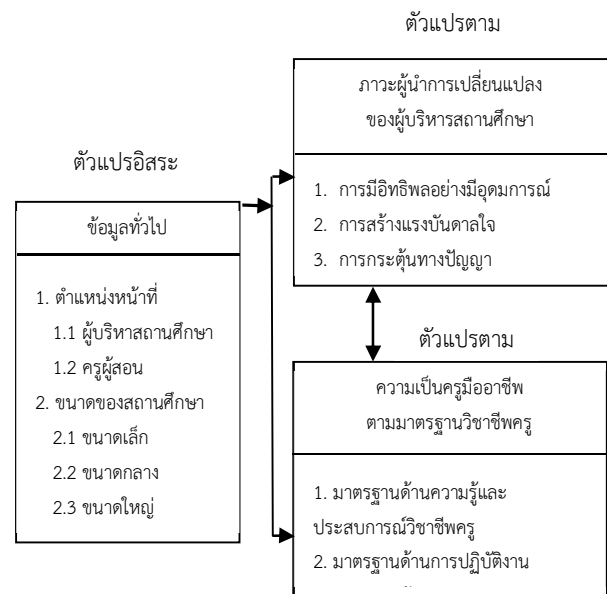
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
4. ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดสำคัญดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน
2. ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 3,043 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 35 คน และครูผู้สอนจำนวน 306 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางจอร์จซีและมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและอย่างง่าย (Stratified Random Sampling and simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืนจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติความถี่ และร้อยละขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t - test แบบ Independent Sample) และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test แบบ One way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 89.74 และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 35 คน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.76	1.00	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.81	0.98	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.74	0.98	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.69	1.01	มาก
รวม	3.75	0.97	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นครูมืออาชีพตาม มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 306 คน ปรากฏผลดัง รายละเอียดในตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็น ครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน

ความเป็นครูมืออาชีพตาม มาตรฐานวิชาชีพครูใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มาตรฐานด้านความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพครู	4.19	0.56	มาก
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	4.37	0.52	มาก
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	4.49	0.55	มาก
รวม	4.35	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความเป็นครูมืออาชีพตาม มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งใน

ภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการ ปฏิบัติงาน และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มาตรฐานด้าน ความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพครู

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้บริหารสถาน ศึกษา 35 คน	ครูผู้สอน 306 คน	t	p- value
1. ด้านการมี อิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	\bar{X}	4.75	3.65	6.53**	0.00
	S.D.	0.23	0.99		
2. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	\bar{X}	4.77	3.70	6.49**	0.00
	S.D.	0.22	0.97		
3. ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	\bar{X}	4.69	3.62	6.42**	0.00
	S.D.	0.24	0.97		
4. ด้านการ คำนึงถึงความ เป็นปัจเจก บุคคล	\bar{X}	4.70	3.58	6.64**	0.00
	S.D.	0.15	1.00		
รวม	\bar{X}	4.73	3.64	6.72**	0.00
	S.D.	0.15	0.96		

** p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 35 คน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	เล็ก (8)	3.74	1.25	0.17	0.84
	กลาง (9)	3.81	0.95		
	ใหญ่ (18)	3.74	0.91		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	เล็ก (8)	3.86	1.18	0.69	0.50
	กลาง (9)	3.88	0.95		
	ใหญ่ (18)	3.74	0.91		
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	เล็ก (8)	3.73	1.24	0.08	0.92
	กลาง (9)	3.77	0.94		
	ใหญ่ (18)	3.72	0.88		
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	เล็ก (8)	3.64	1.13	0.39	0.68
	กลาง (9)	3.77	1.03		
	ใหญ่ (18)	3.68	0.94		
รวม	เล็ก (8)	3.74	1.18	0.24	0.78
	กลาง (9)	3.81	0.94		
	ใหญ่ (18)	3.72	0.88		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา		ผู้บริหารสถานศึกษา 35 คน	ครูผู้สอน 306 คน	t	p-value
1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	\bar{X}	4.56	4.15	4.16**	0.00
	S.D.	0.30	0.57		
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	4.67	4.33	3.64**	0.00
	S.D.	0.29	0.53		
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	\bar{X}	4.76	4.46	3.04**	0.00
	S.D.	0.24	0.57		
รวม	\bar{X}	4.66	4.31	3.91**	0.00
	S.D.	0.24	0.52		

** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6. ผลการเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำนวน 306 คน

ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	p-value
1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู	เล็ก (67)	4.24	0.52	0.91	0.41
	กลาง (82)	4.23	0.56		
	ใหญ่ (157)	4.15	0.57		
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	เล็ก (67)	4.45	0.44	1.23	0.29
	กลาง (82)	4.34	0.57		
	ใหญ่ (157)	4.34	0.52		
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	เล็ก (67)	4.63	0.50	3.10*	0.05
	กลาง (82)	4.47	0.58		
	ใหญ่ (157)	4.44	0.56		
รวม	เล็ก (67)	4.44	0.44	0.24	0.20
	กลาง (82)	4.35	0.53		
	ใหญ่ (157)	4.31	0.51		

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในรายคู่ของความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามขนาดสถานศึกษาในรายคู่มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง ที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีของเพียร์สัน

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y)
(X ₁)	.422**	.309**	.188**	.331**
(X ₂)	.441**	.312**	.197**	.342**
(X ₃)	.436**	.297**	.159**	.350**
(X ₄)	.470**	.326**	.176**	.350**
(X)	.455**	.320**	.185**	.345**

** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 7 เมื่อ Y คือ ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา Y₁, Y₂ และ Y₃ คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ และ X คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา X₁, X₂, X₃ และ X₄ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้



1. จากการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งนั้นบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งเข้ารับการอบรมสัมมนาการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชชะทัน (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาที่พบว่า ความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนมีความรู้ ทักษะความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนและได้รับการยกย่อง ครูที่มีสมรรถนะในด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การประเมินองค์รวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมและแก้ปัญหาของผู้เรียน ครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้การจัดการสอนให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารมณ จินดาพันธ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาที่พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมี

ครูผู้สอนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีมุมมองที่แตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหลักคือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยเป็นผู้นำด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปฏิบัติตามคำสั่งมีบทบาทเป็นผู้ฝึกปฏิบัติ ผู้จัดประสบการณ์ ผู้

ชี้แนะและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ทำให้มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในลักษณะของเทคนิควิธีการทำงานตามขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอาจมีแนวคิดหรือประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ตลอดทั้งความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนหรือความคาดหวังของครูผู้สอน ต่อผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร จำปานิล (2549) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ให้ความมั่นใจว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ถ้าทุกคนร่วมใจกัน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ ช่องทอง (2558) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาที่พบว่า การเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบมากกว่า มีความตั้งใจที่จะพัฒนานำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจและสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน และต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องบรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ

ผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของใจนวล พรหมมณี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ปรากฏผลว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครูอาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพเป็นผู้บริหาร กับ ครู อาจารย์ ปรากฏผลว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ครูถูกคาดหวังจากสังคมในการทำหน้าที่เป็น “เบ้าหลอม” แห่งการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิต ได้อย่างมีความสุข ในสังคม อีกทั้งในแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งความใกล้ชิดต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม ทำให้การแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันออกไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามการมีวินัยในตนเอง การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม ปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกคนที่พบเห็น ไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาหรือในชุมชนที่ตนอยู่จนเป็นที่น่าเคารพเชื่อถือเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงใจ กฤษณา (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษากฎการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลปรากฏว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู - อาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียนปรากฏผลว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหาร และ ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในภาพรวมมี

ความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร และ ครูผู้สอนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานในด้านพฤติกรรมเป็นผู้บริหารงานมากกว่าการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือขาดภาวะผู้นำ บุคลากรและครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ขาดการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาไม่ราบรื่น ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาขาดความสามารถขาดการเอาใจใส่ต่อการเรียน การสอนและขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรัตน์ นากระรัมย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารควร

สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนและคอยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพูดคุยกันอย่างเปิดกว้างอยู่ตลอดเวลา เมื่อบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่ามีผู้อื่นให้คุณค่ากับตนเอง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาก็จะเป็นไปในทางบวกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหารชัดเจนยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ได้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหารชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ครูผู้สอนควรพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นความเป็นครูมืออาชีพในตัวครูผู้สอนชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรตระหนักถึงภาระหน้าที่ของคำว่า “ครู” ที่มีมุมมองอย่างเชื่อมโยงในการสังเคราะห์ วิเคราะห์ถึงความเป็นจริงในสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในประชากรกลุ่มอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณิตใจ กฤษณา. (2547). การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์.
- [2] ใจนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [3] ชูชาติ พวงมาลี. (2551). คุณลักษณะของครูมืออาชีพของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- [4] ทัดดาว ถนัดกิจ. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ในจังหวัดพังงา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2561. หน้า 110.
- [5] นันทวัฒน์ ช่องทอง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารธรรมทรรศน์. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มีนาคม-มิถุนายน 2558. หน้า 113.

- [6] นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน- ธันวาคม 2557. หน้า 83.
- [7] ยุรพร ศุภรัตน์. (2553). *องค์การเพื่อการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ อาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [9] สมพร จำปานิล. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [10] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ. คุรุสภาลาดพร้าว.
- [11] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- [12] สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *พิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน : Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม. 2559, จาก <http://www.thairath.co.th/content/613903>
- [13] อารมณ จินดาพันธ์. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูป การศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 14 ฉบับที่ 64 มกราคม-มีนาคม 2560. หน้า 251.
- [14] Bass and Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks : Sage Publications.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

THE STUDY OF BEHAVIOR LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO STAFF'S JOB MOTIVATION UNDER NONGKHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

แสงสุริยา ศรีพูน^{1*} และ วรพล คล่องเชิงศรี²

SANGSURIYA SRIPOON¹ and VORAPON KLONGCHERNGSORN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1,663 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดย คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมั่น และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.57 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.41

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; บุคลากรในสถานศึกษา

1 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student Program in Educational Administration Faculty of Education Santapol College

2 อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Advisors Faculty of Education Santapol College

* Corresponding Author. Email : sangsuriyasripoon@gmail.com

Received : Mar 12, 2020, Revised : Jun 17, 2020, Accepted : Jun 29, 2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study of behavior leadership of school administrators, 2) study of staff's job motivation in schools, and 3) study of behavior leadership of school administrators affecting to staff's job motivation in schools under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. The population of this study were 1,663 administrators and teachers under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 312 administrators and teachers determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table, obtained by using stratified and simple random sampling methods. The instrument used was a questionnaire with five rating scale, the validity was 0.60 – 1.00 and the reliability was 0.94. The statistics used for collecting the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were found as follows : 1) Behavior leadership of school administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1 was in 'much' level as a whole. 2) Staff's job motivation in schools was in 'much' level as a whole. 3) The prediction equation of behavior leadership of school administrators affecting to staff's job motivation in schools consisted of team management, authority compliance and country club management respectively. Multiple correlation coefficient was as 0.57. Behavior leadership of school administrators could predict Staff's job motivation in 32 percent and the level of significance was at 0.01. Tolerance of prediction was as 0.41.

Keywords : Behavior Leadership ; Job Motivation ; Staff

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยที่กำลังดำเนินตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นั้นอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานหลายด้านของประเทศที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์สังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นและได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ว่า ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรมพัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 4)

แนวทางการพัฒนาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญใน

การสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

กระบวนการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเพื่อให้สามารถก้าวทันกับองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นอย่างกว้างขวางจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและผู้

ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยมีความเป็นผู้นำเชิง
พฤติกรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารการจัดการศึกษาให้
มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา, 2559 : ๑)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อบุคลากรทุกคนทุก
ระดับในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง
และกลไกแห่ง การขับเคลื่อน การสร้างพลังร่วมสร้างความเข้าใจ
สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเล็งเห็นถึง
ความสำคัญของการสร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนา
ทีมงานและองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต เป็นส่วนหนึ่งของ
เนื้องาน เริ่มจากระดับปัจเจกบุคคล ทีมงาน ตลอดจนทั่วทั้ง
สถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและมี
ปัจจัยเอื้อในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องมือบริหารจัดการสนับสนุน
ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ย่อมมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันไปตามบริบท
ปัจจัยพื้นฐานของแต่ละแห่งเพื่อให้องค์การไปสู่เป้าประสงค์ คือ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด (อภิชา ธาณิรัตน์, 2558
: 61)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานให้บรรลุ
เป้าหมายคือ คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูโดย
การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ประพฤติตนให้เป็น
แบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองโดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย
เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นศรัทธาในการ
ทำงานเชิงรุก มีการสร้างเครือข่าย มีความรับผิดชอบสูง มี
ความเสียสละและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (อรทัย
มูลคำ, 2560 : 12)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร
เพราะเป็นพลังผลักดันต่อการกระทำพฤติกรรมของบุคคล หาก
บุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีคามมุ่งมั่น ขยัน
ขันแข็ง และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ แต่หากบุคคล
ใดมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำก็อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการ
ทำงาน หลบเลี่ยงงาน หรือทำงานเพียงแคให้ผ่านไปวัน ๆ ส่งผล
กระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (นวรรตน์ อายูเย็น,
2561 : 13)

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษา และทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนัก

ถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้แรงจูงใจกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในองค์กร เพื่อให้มีกำลังใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษามีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถ (สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์, 2562 : 55)

การใช้แรงจูงใจในการบริหารงาน คือ การส่งเสริมให้
ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ จัดตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ครู
เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป
ดำเนินการการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ให้กำลังใจ
ในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัล หรือให้คำชมเชยเมื่อครู
ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจโดยการ
อวยพรวันเกิด มอบของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เยี่ยมเยียนเมื่อ
เจ็บป่วยและให้สวัสดิการตามสิทธิข้าราชการและให้สวัสดิการอื่น
ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน
ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศิริพร ดวงศรี และคณะ, 2562 :
198)

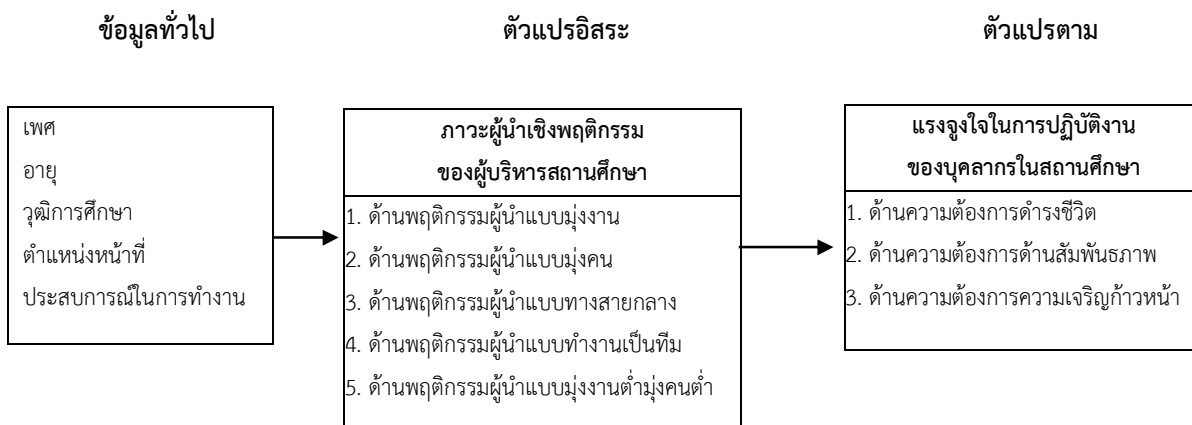
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุ
ถึงนโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร
ทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็น
องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้ครูและบุคลากร
ทำงานไปด้วยกันได้ดีเพียงใด ระดับแรงจูงใจของครู และ
บุคลากรที่ ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่องานในสถานศึกษา
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 17)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย
เขต 1 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ช่วงชั้น
ที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ปีการศึกษา 2559 พบว่า คะแนน
เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 41.34 เมื่อพิจารณาตาม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยมีคะแนนสูงสุด ร้อยละ 52.19
รองลงมา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ร้อยละ 45.6
วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.21 คณิตศาสตร์ ร้อยละ 37.91 และ
ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 30.79 เพื่อพิจารณาค่าพัฒนาการที่
เปลี่ยนแปลงจากปี 2558 พบว่า เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
ลดลง -1.69 พิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้มีเพียง
ภาษาไทยที่ค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 4.16 (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1, 2561 : 6) มีปัญหา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงหรือปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมาก ขาดความสามัคคีหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลงเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน โยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 พฤติกรรม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1



ประณมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1,663 คน จำแนกได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 129 คนและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 1,534 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่ายโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน จำแนกได้ คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คนและบุคลากรในสถานศึกษาจำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.80 – 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนจำนวน 312 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 312)

เพศ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	123	39.42
หญิง	189	60.58
อายุ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	39	12.50
30 - 39 ปี	111	35.58
40 - 49 ปี	114	36.54
50 ปีขึ้นไป	48	15.38
วุฒิการศึกษา (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.88
ปริญญาตรี	246	78.85
ปริญญาโทขึ้นไป	57	18.27
ตำแหน่งหน้าที่ (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	24	7.69
บุคลากรในสถานศึกษา	288	92.31
ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 312)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	144	46.15
10 - 19 ปี	108	34.62
20 - 29 ปี	40	12.82
30 ปีขึ้นไป	20	6.41

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 312 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 60.58 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.54 วุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 78.85 ตำแหน่งหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.21	0.53	มาก
2.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน	4.32	0.54	มาก
3.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.38	0.54	มาก
4.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.39	0.48	มาก
5.ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ	2.23	0.90	น้อย
รวม	3.99	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือด้าน
พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม
ผู้นำแบบทางสายกลางและน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำ
แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.37	0.57	มาก
2.ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.32	0.50	มาก
3.ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.34	0.50	มาก
รวม	4.44	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
มากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต รองลงมา คือ ด้าน
ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและน้อยที่สุด คือ ด้านความ
ต้องการด้านสัมพันธภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	S.E.b	β	t
ค่าคงที่	1.53	0.24		6.31
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	0.27	0.06	0.27	4.62**
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	0.22	0.05	0.23	4.32**
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน	0.19	0.05	0.21	3.48**

R = 0.57 R² = 32 S.E.est = 0.41 a = 1.53 Adjusted R² = 0.32 F = 48.66

** p < 0.01

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ
ทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และด้าน
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.20
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.27,
0.22 และ 0.19 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.27, 0.23 และ
0.21 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของ ตัวแปรตาม
(แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา) และ
ตัวแปรอิสระ (X_4, X_1, X_2) มีค่าเท่ากับ 0.57 มีอำนาจการ
พยากรณ์ร้อยละ 32.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจาก
การพยากรณ์เท่ากับ 0.41

สมการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = a_1 + b_4X_4 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 1.53 + 0.27X_4 + 0.22X_1 + 0.19X_2$$

สมการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_4Z_{X4} + \beta_1Z_{X1} + \beta_2Z_{X2}$$

$$= 0.27Z_{X4} + 0.23Z_{X1} + 0.21Z_{X2}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนะและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีที่มีความไว้วางใจกัน หลอมรวมแนวคิดและเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558 : 101) ได้วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งในด้านทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น หรือการได้รับค่าตอบแทน คือความต้องการเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ มีความปลอดภัยและมั่นคง ความสมหวังในชีวิต เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559 : 47) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุดคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการบริการด้านต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อต้องการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 :

50 – 57) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็น ทั้งนี้อาชีพครูในปัจจุบันได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การเพิ่มขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ได้รับการตอบสนองสิ่งที่เป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน มีจุดประสงค์อย่างเดียวกันคือความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมาใช้เป็นกระบวนการจัดการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมเป็นทีมในการวางแผนและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดโดยที่บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 81 – 89) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การได้เป็นส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และทำให้งานได้มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รับค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดประโยชน์แก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างที่นึกคิดและได้มุ่งหวังเอาไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560 : 78 - 91) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถี เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอันจะมีผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ อยู่ในระบายน้อยที่สุด นั้นอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่นำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะเน้นการ

บริหารงานแบบทำงานเป็นทีมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มากที่สุดคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีนโยบายสถานศึกษาของที่เอื้อบุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยไม่เบียดบังเวลาส่วนตัว บริหารงานที่ได้ทั้งงานและครองใจคน ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับที่สูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายอันเดียวกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างนโยบายการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน มีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ทุกฝ่ายมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีม แก้ไขความขัดแย้งและการตัดสินใจโดยฉันทามติ จึงจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจในผลการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการปฏิบัติงานสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและได้มีค่าตอบแทนที่ได้รับสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครอบครัวดีขึ้นตามมาเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] นวรัตน์ อายูยีน. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- [2] ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [3] ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริยกุล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2562). *การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วารสารวิชาการ วิทยาลัย สันตพล. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2562. หน้า 198.
- [5] สรัสยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). *การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [6] สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2561). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2563. จาก <http://www.nkedu1.go.th/nk/>
- [8] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [10] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ. บริษัท ฟริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- [11] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้าง ความเป็นพลเมือง*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561. จาก <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/35/?>
- [12] อภิชา ธานีรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 8(1) : 61.
- [13] อรทัย มูลคำ. (2560). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลสู่โรงเรียนท่ามาหากินสมัยใหม่ เพื่อสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [14] อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- [15] อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

การศึกษาจากแอนิเมชันแบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยีความจริงเสมือน ในเกมแนวสยองขวัญ “โฮมสวีทโฮม” เกมผีไทยสัญชาติไทย

A STUDY OF INTERACTIVE ANIMATION SCENE WITH VIRTUAL REALITY TECHNOLOGY IN THAI HORROR GAME “HOME SWEET HOME”

ธีรvara สุขสุเมฆ^{1*} จุฑามาส ทรายแก้ว² ภูริทัต มั่นพลศรี³ และ กิตติพล เทียนทอง⁴

TEEVARA SUKSUMEK^{1*}, JUTHAMAS SAIKAW², PHURITHAT MONPHONSRI³ and KITTIPOL TIANTONG⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการการใช้และไม่ใช้ เทคโนโลยีความจริงเสมือน ในการเล่นเกม “โฮมสวีทโฮม” 2) เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการนำระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือน มาประกอบการสอนกายภาคหน้า โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชันจำนวน 30 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เกม “โฮมสวีทโฮม” ชุดอุปกรณ์ความจริงเสมือน แบบประเมินความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลลัพธ์ของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเล่นเกม “โฮมสวีทโฮม” โดยมีระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือนและแบบไม่มีนั้น ความคิดเห็นส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการที่เล่นเกม “โฮมสวีทโฮม” ผ่านระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือน จะให้ความตื่นเต้นมากกว่า มีความน่าสนใจที่มากกว่าการเล่นเกม “โฮมสวีทโฮม” แบบไม่มีระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือน 2) จากข้อมูลผลลัพธ์ที่แสดง ทำให้การนำระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือน ไปใช้ประกอบการสอน เป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบ เทคโนโลยีความจริงเสมือน จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนมากขึ้นไปอีก

คำสำคัญ : แอนิเมชันแบบโต้ตอบ ; งานสร้างสรรค์ ; แอนิเมชัน ; เทคโนโลยีเสมือนจริง ; ผีไทย

1-4 อาจารย์ประจำ สาขาเทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยสันตพล, Lecturer of Multimedia Technology and Animation Program, Faculty of Science and technology, Santapol College

* Corresponding Author Email: teevarasuksumek@gmail.com

Received : Mar 30, 2020, Revised : Jun 22, 2020, Accepted : Jun 29, 2020

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) To compare the difference between using and not using virtual reality to play “Home Sweet Home” game. 2) To use the result of this research as an educational reference about virtual reality technology in the future. A sample were 30 undergraduate students of Faculty of Science in Multimedia Technology. The research instruments were the “Home Sweet Home” game, virtual reality headsets, and using mean and standard deviation.

The result showed: 1) most participants recommend using virtual reality technology to play "Home Sweet Home" game rather than not, as it allows players to be immersive with the gameplay experience, making it more realistic, interesting and thrilling. 2) The results showed using virtual reality technology to adapt with education is the interesting because virtual reality technology might be making Undergraduate be more interested

Keywords : Interactive Animation ; Creative Work ; Animation ; Virtual Technology ; Thai Ghost

บทนำ

การขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล เพื่อยกระดับประเทศเข้าสู่กลุ่มรายได้สูงลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาภายในปีพ.ศ. 2579 ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นนโยบายและแผนระดับชาติตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 โดยจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2575) ซึ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นผู้จัดทำแผนส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งมีนัยในการส่งเสริมและสนับสนุนประเทศเข้าสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล ด้วยกลไก มาตรการ เครื่องมือ การจัดสรรทรัพยากร ให้เกิดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ภายใต้ความร่วมมือของพันธมิตรทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม วิชาการ ภาครัฐ และท้องถิ่น ในการดำเนินกิจกรรมแผนงาน โครงการอย่างเป็นรูปธรรม (ร่างแผนส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล 2561-2564 สำนักงาน

ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561)

อุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย โดยเฉพาะตลาดเกมประเภทออนไลน์เป็นตลาดที่มีการขยายตัวสูงที่สุดเมื่อเทียบกับตลาดเกมประเภทอื่น เนื่องจากมีปัจจัยสำคัญมาจากการแข่งขันที่มีสูงและการจัดหาเกมที่ไม่ถูกตามลิขสิทธิ์ นอกจากนี้การเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ยังต้องอิงกับการเติบโตของอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ และการให้บริการด้านบรอดแบนด์ ในอนาคตตลาดเกมออนไลน์จะเป็นสนามรบของผู้ประกอบการ เนื่องจากในอนาคตเครื่องเล่นเกมใน platform ต่าง ๆ จะถูกพัฒนาให้สามารถเล่นเกมออนไลน์ได้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและไลฟ์สไตล์ของผู้เล่นเกมที่ขอความเป็นสังคมสังคมเกมจึงเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อสังคมในอนาคต จากพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ได้มีการพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อดึงดูดความน่าสนใจ โดยการนำเทคโนโลยี Virtual Reality มาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านศิลปะ การแพทย์ การศึกษา และการพาณิชย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดเกม

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมา การสร้างสรรค์ฉากแอนิเมชันแบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยีความจริงเสมือนในเกมแนวสยองขวัญ Home Sweet Home เกมผีไทยสัญชาติไทย เป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถใช้ในการฝึกฝนเพื่อสร้าง

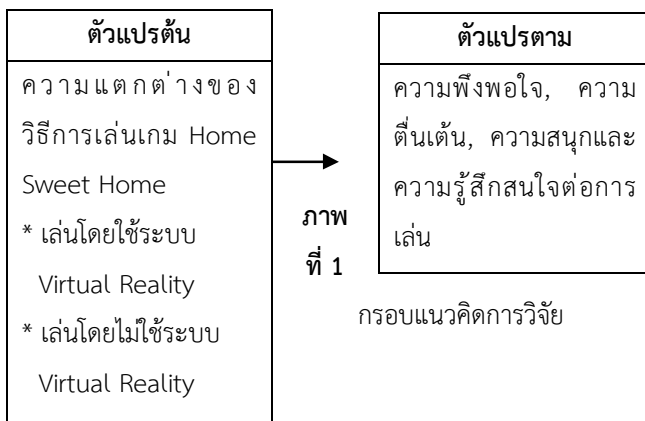
ความคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างทักษะด้านการออกแบบฉากแอนิเมชัน และการพัฒนางานสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาและต่อยอดผลงานให้กับผู้สร้างสรรค์เกมและแอนิเมเตอร์

วัตถุประสงค์

1. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้และไม่ใช้ Virtual Reality ในการเล่นเกม แนวสยองขวัญ Home Sweet Home
2. เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการนำระบบ Virtual Reality มาประกอบการสอนภาคทฤษฎี

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบ virtual reality และได้ศึกษาการออกแบบและการสร้างฉากของเกม Home Sweet Home โดยได้ยึดหลัก Gamification มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์จุดเด่นของเกม Home Sweet Home 2) วิเคราะห์ข้อดีของการใช้ระบบ Virtual Reality 3) ศึกษาหลักการของ Gamification 4) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดผลประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดนนตัวแปรต้นคือความแตกต่างระหว่างการใช้ระบบ Virtual Reality ในการเล่นเกม Home Sweet Home และการไม่ใช้ระบบ Virtual Reality ในการเล่น



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษางานสร้างสรรค์ฉากแอนิเมชันแบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยีความจริงเสมือน ในเกมแนวสยองขวัญ

“Home Sweet Home” เกมผีไทยสัญชาติไทย ผู้วิจัยมีกระบวนการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน วิทยาลัยสันตพล จำนวน 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน วิทยาลัยสันตพล จำนวน 30 คน ที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษางานสร้างสรรค์ฉากแอนิเมชันแบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยีความจริงเสมือน ในเกมแนวสยองขวัญ “Home Sweet Home” เกมผีไทยสัญชาติไทย มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แว่นจำลองความจริงเสมือน (Virtual Reality) โดยประกอบไปด้วย ตัวแว่นและโทรศัพท์มือถือ
2. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 1 เครื่อง
3. เกม Home Sweet Home
4. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเล่น เกม Home Sweet Home โดยใช้และไม่ใช้ VR Headset

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ดร.สุทิน ชนະบุญ, 2560, 10)
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (ดร.สุทิน ชนະบุญ, 2560, 11)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน จำนวน 30 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขั้นเตรียม** โดยแยกเป็น คนละ 2 รอบ ซึ่งในรอบแรกจะให้กลุ่มตัวอย่างทำการเล่นเกม Home Sweet Home ผ่านระบบคอมพิวเตอร์แบบปกติ



ภาพที่ 2 นักศึกษาทดลองเล่นเกมโดยใช้ระบบ virtual reality 1

โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่างที่กลุ่มตัวอย่างกำลังเล่นไปจนถึงเมื่อเล่นเสร็จ โดยจะกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเล่นต่อจากที่ผู้วิจัยเล่นไว้เพราะจากจุดที่ผู้วิจัยเล่นไว้นั้นจะมีฉากโต้ตอบ ซึ่งเป็นส่วนหลักในการเก็บข้อมูล



ภาพที่ 3 นักศึกษาทดลองเล่นเกมโดยใช้ระบบ virtual reality 2

เมื่อจบการทดลองเล่นรอบแรก กลุ่มตัวอย่าง จะได้รับการสวมใส่ VR Headset จากนั้นจะทำการเริ่มทดลองเล่นรอบที่ 2 และเก็บข้อมูลต่อจนสิ้นสุดการทดลองเล่นรอบที่ 2 จากนั้นจึงเปลี่ยนผู้ทดลองเล่นเกม



ภาพที่ 4 นักศึกษาทดลองเล่นเกมโดยใช้ระบบ virtual reality 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามความแตกต่างระหว่างการเล่นแบบปกติและแบบเล่นผ่าน VR Headset โดยหัวข้อในแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดผลนั้นสร้างขึ้นจากการได้ทำการทดลองใช้งานด้วยตัวผู้วิจัยเองและทำการวิเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (จณัญญา นภาพงษ์, ธารทิพย์ รัตนวิจารณ์ และ ชนิชา พงษ์สนธิ, Dr. Pete Markiewicz, Henrik Lucander, Jason Jerald) ซึ่งได้กล่าวถึงการทำงานและข้อดีของระบบ Virtual Reality และผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีด้วยกัน 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าระดับความคิดเห็นดังนี้ ระดับ 5,4,3,2 และ 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และความหมายของค่าเฉลี่ยของแบบประเมินคือ 4.51 - 5.00 หมายถึงเห็นด้วยอย่างมาก 3.5 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วย 2.51 - 3.50 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1.51 - 2.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 1.00 - 1.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ การวัดความแตกต่างระหว่างการเล่นเกม Home Sweet Home แบบปกติ และ แบบ VR Headset ความคิดเห็นของผู้ทดลองต่อการเล่นแบบ VR Headset ว่าสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เล่นได้มากขึ้นหรือไม่

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของผู้ทดลองเล่นเกม Home

Sweet Home ด้วย VR Headset

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก
1.ท่านเกิดความสนใจก่อนได้ทดลองใช้งาน VR Headset	3	19	7	1	-
2.ท่านเกิดความสนใจเมื่อได้เห็นอุปกรณ์ VR Headset	6	17	7	-	-
3.ท่านเกิดความสนใจเมื่อได้ลองสวมใส่ VR Headset	11	14	5	-	-
4.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านมีความรู้สึกตื่นเต้นเมื่อถึงหน้าเมนูเริ่มต้นของเกม	10	15	5	-	-
5.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านเกิดความรู้สึกตื่นเต้นเมื่อได้เล่นเกมมากกว่าการเล่นแบบปกติ	15	13	2	-	-
6.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกถึงความน่ากลัวของเกมมากกว่าการเล่นแบบปกติ	16	12	2	-	-
7.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านไม่รู้สึกลำบากในการขยับท่าทางหรือเปลี่ยนมุมมอง	12	11	3	4	-

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก
8.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกถึงสิ่งต่างๆภายในเกมได้ชัดเจนกว่าการเล่นแบบปกติ	19	11	-	-	-
9.ขณะที่ท่านเล่นเกม ท่านรู้สึกสนุกมากกว่าการเล่นแบบปกติ	11	16	3	-	-
10.ขณะที่ท่านเล่นเกม ในช่วงของการนำเสนอของฉากได้ตอบ ท่านมีความรู้สึกว่ามีความน่าสนใจมากกว่าเล่นแบบปกติ	13	15	2	-	-
11.ท่านคิดว่า VR ช่วยทำให้การเล่นเกมนสนุกมากขึ้น	15	14	1	-	-
12.ท่านคิดว่า VR ช่วยทำให้เกมน่าสนใจมากขึ้น	14	15	1	-	-
13.ท่านคิดว่า สามารถนำ VR ไปประยุกต์ใช้กับสื่ออื่นๆนอกจากเกมได้	10	14	6	-	-
14.ท่านคิดว่า VR สามารถเพิ่มความน่าสนใจ	8	13	9	-	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก
15.ท่านมีความประสงค์ที่จะเล่นเกม Home Sweet Home ด้วย VR Headset ต่อ	13	10	7	-	-

เมื่อผู้วิจัยทำการสำรวจเสร็จสิ้นจากนั้นจึงนำผลการสำรวจมาทำการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อหาค่าระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านเกิดความสนใจก่อนได้ทดลองใช้งาน VR Headset	3.73	0.68	ไม่แน่ใจ
2.ท่านเกิดความสนใจเมื่อได้เห็นอุปกรณ์ VR Headset	3.97	0.66	ไม่แน่ใจ
3.ท่านเกิดความสนใจเมื่อได้ลองสวมใส่ VR Headset	4.20	0.70	เห็นด้วย
4.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านมีความรู้สึกตื่นเต้นเมื่อถึงหน้าเมนูเริ่มต้นของเกม	4.17	0.69	เห็นด้วย

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านเกิดความรู้สึกตื่นเต้นเมื่อได้เล่นเกมมากกว่าการเล่นแบบปกติ	4.43	0.62	เห็นด้วย
6.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านรู้สึกถึงความน่ากลัวของเกมมากกว่าการเล่นแบบปกติ	4.47	0.62	เห็นด้วย
7.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านไม่รู้สึกลำบากในการขยับท่าทางหรือเปลี่ยนมุมมอง	4.03	1.02	เห็นด้วย
8.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านรู้สึกถึงสิ่งต่างๆภายในเกมได้ชัดเจนกว่าการเล่นแบบปกติ	4.63	0.48	เห็นด้วยอย่างมาก
9.ขณะที่ท่านเล่นเกมท่านรู้สึกสนุกมากกว่าการเล่นแบบปกติ	4.27	0.63	เห็นด้วย
10.ขณะที่ท่านเล่นเกมในช่วงของการนำเสนอของฉากโต้ตอบท่านมีความรู้สึกว่ามีความน่าสนใจมากกว่าเล่นแบบปกติ	4.37	0.60	เห็นด้วย
11.ท่านคิดว่า VR ช่วยทำให้การเล่นเกมน่าสนใจมากขึ้น	4.47	0.56	เห็นด้วย
12.ท่านคิดว่า VR ช่วยทำให้เกมรู้สึกน่าสนใจมากขึ้น	4.43	0.56	เห็นด้วย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
13. ท่านคิดว่าสามารถนำ VR ไปประยุกต์ใช้กับสื่ออื่นๆ นอกจากเกมได้	4.13	0.72	เห็นด้วย
14. ท่านคิดว่า VR สามารถเพิ่มความน่าสนใจให้กับการเรียนการสอนได้	3.97	0.75	ไม่แน่ใจ
15. ท่านมีความประสงค์ที่จะเล่นเกม HomeSweet Home ด้วย VR Headset ต่อไป	4.20	0.79	เห็นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเล่นเกม Home Sweet Home โดยใช้เทคโนโลยี Virtual Reality นั้นเป็นที่สนใจของกลุ่มนักศึกษาอย่างมาก โดยกลุ่มนักศึกษาเห็นด้วยกับการที่เล่นเกม Home Sweet Home ด้วยระบบ Virtual Reality ดีกว่าการเล่นโดยไม่ใช้ระบบ Virtual Reality ทั้งนี้อาจเกิดจากขณะที่เล่นเกม Home Sweet Home โดยใช้ระบบ Virtual Reality นั้น กลุ่มนักศึกษารู้สึกได้ถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในเกมได้ชัดเจนกว่าการเล่นแบบปกติ ตามที่ตารางที่ 1 ได้แสดง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Minhua Ma (2553) ที่พบว่าการใช้ระบบ Virtual Reality สามารถทำให้ผู้ใช้งานได้สัมผัสถึงสิ่งที่นำเสนอได้มากกว่าการการรับชมผ่านหน้าจอแสดงผลปกติจำพวก โทรทัศน์ สมาร์ทโฟน ฯลฯ นอกจากนี้ นักศึกษายังเห็นด้วยว่าสนุกกว่าการเล่นแบบปกติ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากตารางที่ 1 ในหัวข้อที่ 9 ซึ่งมีนักศึกษที่เห็นด้วยถึง 16 คน และนักศึกษที่เห็นด้วยอย่างมากถึง 11 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณัญญา นภาพงษ์ (2552) ที่พบว่า เทคโนโลยีรูปแบบใหม่นั้น สามารถเนรมิตให้ผู้คนมีโอกาสเลือก “เกิดใหม่” และดำเนินชีวิตอีกชีวิตหนึ่งในฐานะ

ชีวิตที่สอง เรียกได้ว่าเป็น “ชีวิตบนโลกเสมือนจริง” ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจจากโลกเสมือนไม่แตกต่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีส่วนช่วยส่งเสริม “ความเป็นชีวิตในอุดมคติ” ได้ดีที่สุดในขณะที่ปัจจัยด้านสังคมเป็นอุปสรรคมากที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เมื่อนักศึกษาได้สัมผัสกับเทคโนโลยี Virtual Reality แล้วได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากจากการได้ลองสวมใส่ VR Headset (ตารางที่ 1 ในหัวข้อ 3) ซึ่งมีนักศึกษาเห็นด้วยถึง 14 คน และ เห็นด้วยอย่างมากถึง 11 ซึ่งสอดคล้องกับบทความงานวิจัยของ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) (2562) ที่ว่า ซีเรียสเกม “Serious Game” เป็นเกมที่สร้างเหตุการณ์หรือจำลองโลกเสมือนจริงซึ่งออกแบบมาเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ โดยในทางการแพทย์และสุขภาพได้นำมาประยุกต์ใช้ เนื่องจากเป็นเกมที่ต้องมีการคิดไตร่ตรองด้วยความจดจ่อในกิจกรรมที่สื่อสารผ่านเกม ซึ่งนอกจากผู้เล่นเกมจะสนุกสนานเพลินเพลินแล้ว ยังสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้และฝึกทักษะในเรื่องต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วย

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์การเรียนการสอนโดยใช้หลักการ Gamification นั้น จะสามารถกระตุ้นความสนใจของนักศึกษาได้โดยหลักการของ Gamification นั้นจะเป็นการนำการเล่นเกมเข้าไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนโดยที่ไม่ได้ทำให้การเรียนการสอนนั้นกลายเป็นเกมไป ทำให้เกิดความสนุกสนานมากขึ้นในขณะที่ยังคงความเป็นการเรียนการสอนได้ดั้งเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พัชร พรสวรรค์ (2561) ที่พบว่า รูปแบบจินตวิศวกรรมแบบร่วมมือด้วยเกมพีเคชันบนสังคมคลาวด์เสริมสร้างคุณลักษณะ นวัตกรรมและทักษะการคิดนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และรับรองรูปแบบฯ สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบจินตวิศวกรรมแบบร่วมมือด้วยเกมพีเคชันบนสังคมคลาวด์เสริมสร้างคุณลักษณะ นวัตกรรมและทักษะการคิดนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมมาก

สรุปการวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ เทคโนโลยี Virtual Reality นั้นเป็นที่แน่นอนว่าได้รับความสนใจจากนักศึกษาและการนำหลักการ Gamification มาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยมั่นใจว่าเมื่อนำทั้งสองอย่าง นี้มาปรับใช้ร่วมกับการเรียนการสอน แล้วจะทำให้ให้นักศึกษาเกิดความสนใจในการเรียนมากขึ้นไปอีก โดยผู้วิจัยเชื่อว่าข้อมูลนี้จะสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการประยุกต์การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี Virtual Reality ในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

นักศึกษาได้สัมผัสประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆที่จำเป็นต่อการต่อยอดความสามารถของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

สถาบันวิทยาลัยสันตพล คณะวิทยาศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีมีแลตมีเดียและแอนิเมชัน ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีในเรื่องของ เทคโนโลยี virtual reality เพื่อให้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงสร้างสรรค์เพิ่มด้วยเพื่อให้ได้เข้าใจในการทำงานของระบบ virtual reality มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้มีผลงานในการนำไปเป็นตัวอย่างให้นักศึกษาในปีการศึกษาต่อไปได้ทดลองใช้งาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] จณัญญา นภาพงษ์. (2552). *โลกเสมือนWWW.SECONDLIFE.COM กับความเป็นชีวิตในอุดมคติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] ดร.สุทิน ชนบุญ. (2560). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น*. ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขขอนแก่น.
- [3] พิมพ์พัชร พรสวรรค์. (2561). *รูปแบบจินตวิศกรรมแบบร่วมมือด้วยเกมพีเคชั้นบนสังคมคลาวด์ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะนวัตกรรมและทักษะการคิดนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [4] ธารทิพย์ รัตนวิจารณ์ และ ชนิชา พงษ์สนิท. (2555). *“โลกเสมือนจริง” ที่กลายเป็น “โลกสมจริง” ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต*. ปทุมธานี : วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิตา ปีที่ 2 ฉบับที่ 5.
- [5] วลัยภรณ์ ช่างคิด และ วันทวิรา ฉันทะจรัสศิลป์. (2013). *การพัฒนาสื่อใหม่ด้วยเทคโนโลยี AR : Augmented Reality สื่อใหม่บนโมบายเพื่อ บริการและสร้างสรรค์ความรู้*. ปทุมธานี : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- [6] Dr. Pete Markiewicz. (2560). *Sustainable Ux in VR*. United State of America : UCLA.
- [7] Henrik Lucander. (2561). *Data Collection in Virtual Reality Control Room Validation*. Finland : Metropolia University of Applied Sciences.
- [8] Jason Jerald. (2559). *The VR Book*. Waterloo : ACM Books.
- [9] Jennifer Grayburn, Zack Lischer-Katz, Kristina Golubiewski-Davis and Veronica Ikeshoji- Orlati. (2 5 6 2) . *3D/VR in the Academic Library: Emerging Practices and Trends*. Arlington: CLIR Publication.
- [10] Min-Chai Hsieh and Jia-Jin Lee. (2561). *Preliminary Study of VR and AR Applications in Medical and Healthcare Education*. Taiwan : Tainan University of Technology.
- [11] Minhua Ma and Huiru ZhengVirtual. (2553). *Reality and Serious Games in Healthcare*. United Kingdom : Digital Design Studio.
- [12] Mike Alger. (2558). *Visual Design Methods for Virtual Reality*. Las Vegas : Utah Public.
- [13] Patrick Doyle, Mitch Gelman, Sam Gill. (2559). *VIEWING THE FUTURE? VIRTUAL REALITYIN JOURNALISM*. New York : Knight Foundation.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THAILAND 4.0 BY 7Cs TECHNIC

มีศักดิ์ แสงศิลา^{1*} ยูทธสิทธิ จันทร์คูเมือง² รพีพรรณ แก้วโกศา³ วรณีย์ แก้วคำศรี⁴
เดือนฉาย ผ่องใส⁵ จุฑามาส ทรายแก้ว⁶ และ ณัฐฐา มาตรนอก⁷

MESAK SAENGSI^{1*}, YUTHASITTI JUNKHUMUANG², RAPIPAN KAEWPOKA³, WANNEE KAEWCOMSRI⁴,
DUANCHAI PHONGSAI⁵, JUTHAMAT SAIKEAW⁶ and NATTHA MARTNOK⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกโดย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน และเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างกัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs พบว่า ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะในด้านดังกล่าว โดยสถานศึกษาจัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อย่างพอเพียงและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ไอซีทีตามความต้องการแต่ละคน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; ยุคไทยแลนด์ 4.0 ; เทคนิค 7Cs

¹⁻⁵ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Faculty of Education, Santapol College.

* Corresponding Author. Email : yutasitti@gmail.com

Received : Mar 06, 2020, Revised : Jun 20, 2020, Accepted : Jun 28, 2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to study human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic, to compare human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic classified by sex, age, education level, experience in work, position and to study the problems and suggestion of human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic . The samples consisted of 343 subject which were school directors, assistant director school, and teachers. The research instruments was a rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t- test and one-way analysis of variance.

The results of the research were as follows: 1. The human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic was in “highest level” in overall. 2. The human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic classified by sex and position were not different but classified by age, education level and experience in work were different. And the level of significance is at 0.05. 3. The problem and suggestions of human resource development in 4.0 Thai by 7Cs technic found that, computer skill and the information of technology and the communication had a point average in last order , the schools should develop this skill. School should provide the computer and the equipment sufficiently and give a chance to personnel to use ICT on their own needs, provide meeting as practical, let them to study trip both aboard and in the country.

Keywords : Study Human Development ; Thailand 4.0 ; 7Cs Technic

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศ ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่ความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้เรียนต้องมีทั้งความรู้ในเนื้อหาและทักษะที่จะประยุกต์ใช้ และปรับเปลี่ยนความรู้เหล่านั้นให้เข้ากับเป้าหมายที่ยังประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงเพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามเนื้อหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ (Ken Kay, Chris Dede, 2010 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจและอธิป จิตตฤกษ์, 2554)

จากบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมี การเปลี่ยนแปลงทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะ

มุ่งกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในด้านการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญที่หลายฝ่ายร่วมกันวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ และนำเสนอแนวปฏิบัติต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Mishra & Kereluik, 2013) เครือข่ายการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ได้ระบุว่าจะระบบส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รอบรู้ ทักษะ การเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ไว้ด้วยกัน 5 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards), การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessments of 21st Century Skills) หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction) การพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) และบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environments) (สุวณี อึ้งวารการ, 2558)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จัดทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้ อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน ยังไม่เข้าใจ การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs เท่าที่ควร ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์โดยใช้เทคนิค 7Cs

การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กาญจน์วิรัชชา ชูกำลัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความต้องการการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุกัญญา วีระจันทร์, วรพรรณ อุบลเลิศ และสุทัศน์ แก้วคา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 87.20

พัชรินทร์ อิ่มเพ็ง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ณัชชา ตระการจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี อยู่ในระดับมาก (Arithmetic's) ผลที่ได้จากการศึกษาผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อไปได้

รุ่งนภา จันทรา และ อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะด้านความเข้าใจ ความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ รองลงมา คือ ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

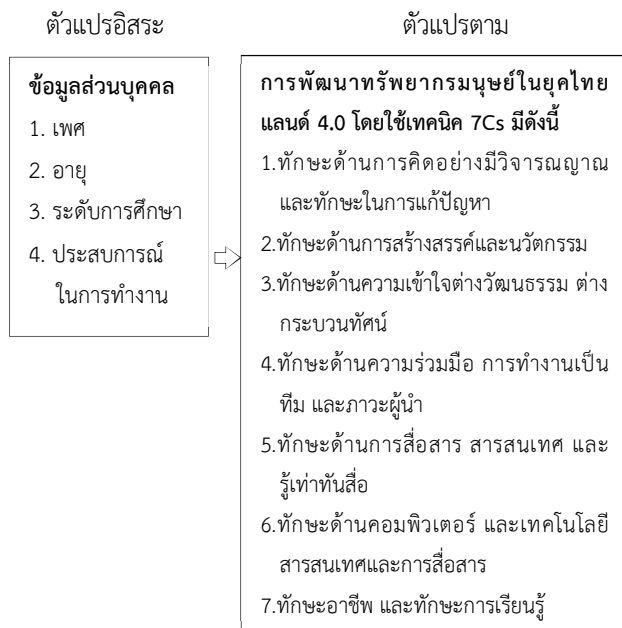
ชิน สกุลบันและบุญช่วย ศิริเกษ (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Trilling B, Fadel C. Learning and innovation skills. 21st century skills learning for life in our times มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานการวิจัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ และจังหวัดหนองคาย จำนวน 2,387 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ และจังหวัดหนองคาย จำนวน 343 คน ได้มาได้มาโดยการใช้สูตรของทาคายามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ในลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอนโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และความครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC ในแต่ละรายข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทดสอบใช้ (Try – Out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ซึ่งไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2551: 96 -101)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test แบบ One way Analysis of Variance: ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีอายุ 40 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 และส่วนใหญ่ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 56.10

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ผลปรากฏดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหา ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	ระดับสภาพ			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ด้านทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณ และในการแก้ปัญหา	4.61	0.38	มากที่สุด	2
2. ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	4.51	0.28	มาก	6
3. ด้านทักษะความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวน ทัศน์	4.56	0.36	มากที่สุด	3
4. ด้านทักษะความร่วมมือการ ทำงานเป็นทีมและภาวะ ผู้นำ	4.53	0.37	มากที่สุด	5
5. ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	4.54	.36	มากที่สุด	4
6. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.40	0.38	มาก	7
7. ด้านทักษะอาชีพและทักษะ การเรียนรู้	4.66	0.29	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพรองลงมา ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหาและ น้อยที่สุดคือ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ t-test (Independent Samples) อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาและด้านประสบการณ์การทำงานใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test : One-way Analysis of Variance : ANOVA) ผลปรากฏดังตารางที่ 2 - 9

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล ส่วน บุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (0.05)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
เพศ	4.52	.18	4.55	.15	-1.373	0.051

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ t-test พบว่า ค่า t = -1.373 ค่า sig 0.051 ค่า p > 0.05) สรุปได้ว่า เพศต่างกันความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

อายุ	\bar{x}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 40 ปี	4.38	.07	28.201	.000*
ตั้งแต่ 40 -50 ปี	4.55	.17		
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.59	.15		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่าค่า F =28.201ค่า sig .000 ค่า p < 0.05 สรุปได้ว่าอายุต่างกันความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 40 ปี \bar{x} (\bar{X} =4.38)	41-50 ปี \bar{x} (\bar{X} = 4.55)	51 ปี ขึ้นไป \bar{x} (\bar{X} = 4.59)
ต่ำกว่า40 ปี \bar{x} (\bar{X} = 4.38)	-	.000*	.000*
41-50 ปี \bar{x} (\bar{X} = 4.55)	.000*	-	.031*
51 ปี ขึ้นไป \bar{x} (\bar{X} = 4.59)	.000*	.031*	-

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ด้านอายุพบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครู ด้าน ระดับการศึกษา ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

การศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	sig
ปริญญาตรี	4.53	.01	7.370	.001*
ปริญญาโท	4.57	.01		
ปริญญาเอก	4.37	.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า ค่า F =7.370 ค่า sig .001 ค่า p < 0.05 สรุปได้ว่าการศึกษาต่างกันความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

อายุ	ปริญญาตรี \bar{x} (\bar{X} =4.38)	ปริญญาโท \bar{x} (\bar{X} = 4.55)	ปริญญาเอก \bar{x} (\bar{X} = 4.59)
ปริญญาตรี \bar{x} (\bar{X} =4.38)	-	.015*	.009*
ปริญญาโท \bar{x} (\bar{X} = 4.55)	.015*	-	.001*
ปริญญาเอก \bar{x} (\bar{X} = 4.59)	.009*	.001*	-

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีความ

คิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้ที่มีปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาเอก

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยเทคนิค 7Cs แตกต่างกัน ด้านประสพการณ์ทำงานผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	F	Sig
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.49	.01	88.260	.000*
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.39	.09		
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.61	.15		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า ค่า F =88.260 ค่า sig .000 ค่า p < 0.05 สรุปได้ว่า ประสพการณ์การทำงานต่างกัน ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบ ด้านประสพการณ์ทำงาน

ประสพการณ์ทำงาน	ตั้งแต่1-5 ปี $\bar{X} = 4.49$	ตั้งแต่ 6-10 ปี $\bar{X} = 4.39$	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.61$
ตั้งแต่ 1-5 ปี $\bar{X} = 4.49$	-	.012*	.004*
ตั้งแต่ 6-10 ปี $\bar{X} = 4.39$.012*	-	.000*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.61$.004*	.000*	-

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

โดยใช้เทคนิค 7Cs ด้านประสพการณ์พบว่า ผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี และผู้ที่มีประสพการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสพการณ์ ตั้งแต่ 6-10 ปีมีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบการความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ที่มีตำแหน่งต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	F	Sig
ผู้อำนวยการ	4.55	.15	.655	.520
รองผู้อำนวยการ	4.48	.17		
ครู	4.54	.17		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ค่า F = .655 ค่า sig .520 ค่า p>0.05 สรุปได้ว่าตำแหน่งต่างกัน ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

- 1) ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ มีปัญหามากที่สุด สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมเสริมสร้าง พัฒนาและแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษาในทุก ระดับชั้นให้มากขึ้น จะได้เรียนรู้และมีความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์เพิ่มขึ้น
- 2) ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม นักเรียน นักศึกษาในทุกระดับชั้นได้มีเวลาศึกษาเพิ่มเติมจากบทเรียนในชั้นเรียน ในช่วงเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ จัดกิจกรรมแข่งขันทักษะในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสพการณ์ให้กับนักเรียน นักศึกษาในทุกระดับชั้น
- 3) ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาสถานศึกษาควรปรับกระบวนกรเรียนเปลี่ยน

กระบวนการสอนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานให้นักเรียน นักศึกษาในทุกระดับชั้น จัดกิจกรรมประกวดแข่งขันโครงงานในระดับต่างๆ ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา

4) ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้จากการอ่าน การเขียนการฟังได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพกำหนดขอบเขตของข้อมูลที่ต้องการได้สามารถจัดเก็บ จัดการ และเชื่อมโยงสารสนเทศจากหลากหลายแหล่งที่มา และเลือกใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

5) ด้านทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายในการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ สามารถทำงานแตกต่างระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีมเป็นผู้นำได้ตามโอกาสและสถานการณ์เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีม

6) ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษารู้จักค้นหาแนวคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถอธิบายวิธีการคิดและประเมินแนวคิดของตนเองได้ สามารถค้นคว้าและพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหาในการเรียนของเด็กได้อย่างเหมาะสม

7) ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติหรือพฤติกรรมด้านทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียน และทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในการเรียนในห้องเรียน และในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีพและการนำไปใช้อย่างถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหา ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้รวมทั้งสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับภาวะการณปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว คนที่สามารถปรับตัวได้จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาทักษะด้านอาชีพและด้านการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้าน ความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Paolov, อังอิงใน ประสิทธิ์ทองอุ่น, 2542 : 121-123) เชื่อว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นมูลเหตุแห่งพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามความสำคัญแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จความเชื่อ ซึ่งสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเองเป็นสำคัญซึ่งตรงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในระบบทวิศึกษาเรียนรู้งานอาชีพไปพร้อมกับวิชาการโดยได้ทำความตกลงร่วมมือกับกรมอาชีวศึกษาที่ให้นักเรียนได้เรียนวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรา และ อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2560) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พบว่า ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง

2. เพศต่างกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ทั้งเพศชายและหญิงต่างก็มีความประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันและใน

อนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของซึน สุกุลปันและ บุญช่วย ศิริเกษ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล แสงวิเศษ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัมนมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิษา กลิ่งพงษ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. อายุต่างกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ที่มีอายุต่างกันมีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึน สุกุลปันและบุญช่วย ศิริเกษ (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าด้านอายุภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ดวงกมล แสงวิเศษ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ระดับการศึกษาต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางและสอดคล้องกับงานวิจัยของซึน สุกุลปันและบุญช่วย ศิริเกษ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. ตำแหน่งงานต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ให้มีความก้าวหน้าทุกคนเท่ากันตามกรอบการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ อินทสร และกิตติยา อินทกาญจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง หน่วยงาน ประเภทสายงาน

อายุงานและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะในด้านนี้โดยสถานศึกษา จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อย่างพอเพียงและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ไอซีทีตามความต้องการแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาควรทำการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค ต่างๆ เช่น แบบโครงการ (Project Method) การลงมือปฏิบัติ (Practice) ระดมพลังสมอง (Brainstorming)แบบทำงานรับผิดชอบร่วมกัน (Co – operative Leanning) ฯลฯ

2. สถานศึกษาควรทำการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในกลุ่มสาระต่างๆ เช่น กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- [1] กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ลัดดา เหลืองรัตนมาศ, พุติรัตน์ รื่นเรือง และสมพร รักความสุข. (2558). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี.*
- [2] กาญจน์วีริชฐา ชูกำลัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2556). *แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.*
- [3] พิชิต ฤทธิ์จรูญ, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2555). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- [4] สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). *ความต้องการพัฒนบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชยมศึกษา เขต 7. ปริญญาโทพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- [5] สุวณี อึ้งวารการ. (2558). *ครู : อกวิวัฒน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- [6] Bernie Trilling and Charles Fadel. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times.* San Francisco. Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- [7] Kristen Kereluk and Punya Mishra. (2015). *What 21st Century Learning? A Review and a Synthesis 2012.* Retrieved April 2, 2019 from <http://www.punya.Edu.msu.edu/publications/21st CenturyKnowledge-PM-KK.pdf>.

ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริม เมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

THE EFFECT OF LEARNING ENVIRONMENT CONSTRUCTIVIST WEB-BASED LEARNING ENVIRONMENT TO PROMOTE MENTAL MODEL ON OPEN STANDARDS PROGRAMMING VOCATIONAL CERTIFICATE LEVEL

ปาไลดา เพียรเกิด^{1*} และ อิศรา ก้านจักร²
PALIDA PIANKOET^{1*} and ISSARA KANJUG²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเมนทอลโมเดลของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One group pretest posttest design) เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเมนทอลโมเดล และ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test dependent ผลการวิจัยพบว่า

เมนทอลโมเดลของผู้เรียน พบว่า 1) ผู้เรียนสามารถสร้างเมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ มี 2 ประเภท คือ ผู้เรียนสามารถอธิบายการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป และผู้เรียนอธิบายความรู้ที่ประยุกต์จากหลักการเดิมไปสู่หลักการใหม่ที่เป็นของตนเอง และ 2) ผู้เรียนสามารถอธิบายความรู้เมนทอลโมเดลที่เป็นกระบวนการ คือ ผู้เรียนอธิบายการแก้ปัญหาได้โดยการวาดผังความคิดออกมาในรูปแบบโมเดลและผู้เรียนสามารถอธิบายขั้นตอนที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นกระบวนการโดยมีเงื่อนไขต่างๆ ว่าทำอะไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์ได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีรายละเอียดที่ชัดเจน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่าย ; เมนทอลโมเดล ; คอนสตรัคติวิสต์

1 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Master Student, Program in Educational Technology, Faculty of Education, Khon Kaen University.

2 รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Associate Professor, Program in Educational Technology, Faculty of Education, Khon Kaen University.

* Corresponding Author. Email : p.palida@kkumail.com

Received : Mar 24, 2020, Revised : Jun 17, 2020, Accepted : Jun 29, 2020

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study about Mental Model as of learners who study by Web-Based Learning Environment to Promote Mental Model. 2) To comparing the learner's academic achievement. The research target group were 30 students of vocational certificate students, semester 1, year 2019 form Phetchabun College of Agricultural and Technology by Purposive sampling. The research format was one group pretest posttest design. The research instruments were 1) The interviewing as of Mental Model thinking 2) the academic achievement test. The statistics used are mean, S.D. and t-test dependent. The results of the research were:

The Mental model's learner found that 1) The learners can create 2 types of Declarative Mental Model, which the learners who can explanation of their knowledge in solving the complexity problems which associate 2 or more up, and the learners can explanation of their knowledge for applied from the old principles knowledge to the new own knowledge. 2) The learners also explain about the Procedural Mental Model who can explain how to solving problems from the mind mapping Model and the learners can explain about the steps of problem solving process with the various conditions for achievement by the previously experiments step by step.

The learner's academic achievement found that: The learners had a mean post - test were higher than pre - test. Statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Web-Based learning ; Mental Model ; Constructivist theory

บทนำ

ทักษะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเหมาะสมกับการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่ผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในตนเอง และการที่ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดจะต้องมีรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ (อพัชชา ช่างขวัญยืน และทิพรรัตน์ สิริวิชิต, 2560 : 1346) สอดคล้องกับปัจจุบันเป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การปฏิรูปการศึกษาโดยต้องนำไปสู่การปรับเปลี่ยนใน 3 เรื่อง คือ 1) การปรับเปลี่ยนเป้าหมายและระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ทั้งระบบ 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และทักษะครู และ 3) การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและรูปแบบการสอนเน้นการสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล และปรับวิธีการเพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้และปรับตัวผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต (Strategy and Planning Division, 2016)

การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2556 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ผู้เรียนจะต้องมีคุณลักษณะ คือ สามารถ เขียนโปรแกรมธุรกิจขนาดเล็ก สร้างเว็บไซต์ พื้นฐาน และ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในงานธุรกิจได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556)

วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด เป็นวิชาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ ขั้นตอน การเลือกใช้คำสั่งให้เหมาะสม การแก้ไขปัญหาแบบลำดับ แบบเลือกและแบบวนซ้ำ ซึ่งมีความซับซ้อน ยากต่อการทำความเข้าใจ ผู้เรียนไม่สามารถแก้ปัญหาได้ จะเห็นได้จาก การจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ ญาราวุฒิ ช่างท่งใหญ่ (2559) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ในวิชาการเขียนโปรแกรมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเป็นเพราะว่า นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน เนื่องจากครูผู้สอนใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ

ไม่แปลกใหม่ ไม่มีอะไรที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียน ซึ่งเป็นแบบบรรยายเนื้อหาจากสไลด์และให้นักเรียนปฏิบัติตาม ทำให้นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา จึงทำให้นักเรียนไม่สามารถเขียนโปรแกรมได้ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงมีความจำเป็นที่จะให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ ได้ลงมือปฏิบัติ สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเมนทอลโมเดล โดยผู้เรียนสร้างสิ่งแทนความรู้ ความเข้าใจเนื้อหา เรื่องราว สถานการณ์ปัญหาโดยเป็นรูปแบบของการสรุปความคิดรวบยอด รูปภาพ ในลักษณะที่เป็นโมเดล ผู้เรียนจะสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยความรู้เรื่องต่างๆ ในสมอง ซึ่งนำไปสู่การที่ผู้เรียนสามารถคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Merrienboer, 1997) โดยครูมีหน้าที่ในการจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมเมนทอลโมเดลให้กับผู้เรียน ซึ่งเมนทอลโมเดลนั้นอยู่บนฐานของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ที่มุ่งเน้นสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการคิด ซึ่งเชื่อว่าความรู้เกิดจากประสบการณ์ และกระบวนการในการสร้างความรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของตนเองให้มีความสมดุล (สุมาลี ชัยเจริญ, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ ปิโน สุเจริญ (2558) ได้กล่าวว่า การออกแบบและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาภาคคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการออกแบบที่อาศัยพื้นฐานจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และ ออกแบบและพัฒนา 6 องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ฯ ได้แก่ 1) สถานการณ์ปัญหา (problem bases) 2) แหล่งการเรียนรู้ (resources) 3) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (collaboration) 4) ฐานความช่วยเหลือ (scaffoldings) 5) ศูนย์ส่งเสริมการแก้ปัญหา (center for enhancing problem solving) และ 6) การโค้ช (coaching) ผลการประเมินประสิทธิภาพสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจการนำ Cognitive Constructivism, Social Constructivist และ Mental model มาช่วยในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดลซึ่งเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ การพัฒนาผู้เรียนในการคิดหรือแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาในรายวิชาการเขียน

โปรแกรมบนมาตรฐานเปิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การนำเสนอและลักษณะของสื่อบนเครือข่ายที่มีศักยภาพในการนำเสนอและโต้ตอบกับผู้เรียนได้หลายรูปแบบ ผสมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในลักษณะที่เป็นสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ โดยออกแบบการเรียนรู้ที่นำคุณลักษณะของสื่อบนเครือข่ายจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดี เป็นการให้ทางเลือกที่หลากหลายกับผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้จากการพัฒนาประสบการณ์ จากการได้ลงมือปฏิบัติที่ผ่านกระบวนการคิด การร่วมมือแก้ปัญหา โดยใช้ข้อมูลที่รับมาใหม่ ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว ตลอดจนนำประสบการณ์เดิมมาช่วยในการสร้างความหมายในการเรียนรู้ของตนเอง (สุมาลี ชัยเจริญ, 2557)

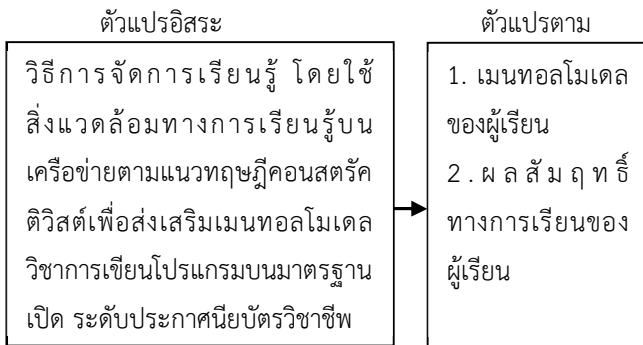
จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล โดยอาศัยพื้นฐานการออกแบบและพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษางานวิจัยต่างๆ เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดลของผู้เรียนและนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับ ให้ผู้เรียนสร้างเมนทอลโมเดลด้วยตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาเมนทอลโมเดลของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวคิดของ Van Merriënboer (1997) และการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายหลักการออกแบบตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ของ สมาลี ชัยเจริญ (2557) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิดระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเมนทอลโมเดล
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการสำคัญของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์มาเป็นพื้นฐานในการออกแบบ ร่วมกับการ

จัดการเรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ซึ่งมีหลักการและองค์ประกอบที่ การจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ตามแนว CLEs (สมาลี ชัยเจริญ, 2557) มีวิธีการสร้างและพัฒนา ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ได้แก่ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม หลักการออกแบบตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เมนทอลโมเดล การประมวลสารสนเทศ และการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์
- 2) ศึกษาบริบทเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดลฯ และการจัดการเรียนการสอนตามปกติ

3) การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการออกแบบ (Designing Framework) โดยอาศัยหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพบริบทการเรียนการสอน

4) กำหนดขอบข่ายของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ เนื้อหาในรายวิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด

5) ออกแบบและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิดระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

6) นำสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ออกแบบและพัฒนาแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบและด้านสื่อ (อิสรา ก้านจักร, 2559) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7) ตรวจสอบประสิทธิภาพของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา 3 ท่าน ด้านการออกแบบ 3 ท่าน และด้านสื่อ 3 ท่าน แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

8) นำสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตาม แนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพที่ได้จากข้อ 6) ไปศึกษาบริบทการใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่ กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดกลุ่มผู้เรียน เป็นกลุ่มละ 2 คน 3 คน 4 คน และ 5 คน และทำการสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อจัดจำนวน ผู้เรียนในกลุ่ม รวมทั้งให้ทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอน สตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรม บนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ออกแบบ และพัฒนาขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเมนทอลโมเดล

แบบสัมภาษณ์ความคิดเมนทอลโมเดลของผู้เรียน สร้างขึ้นเพื่อศึกษาเมนทอลโมเดลของผู้เรียน มีลักษณะเป็น แบบสัมภาษณ์ประเภทไม่มีโครงสร้างที่นำไปใช้ในการสัมภาษณ์ เชิงลึก โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กำหนดกรอบเนื้อหา ขอบข่าย และกรอบ แนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นในการถามตาม กรอบทฤษฎีเมนทอลโมเดล (Mental model) Merrienboer (1997) ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ (1) เมนทอลโมเดลที่เป็น ความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) โครงสร้างทาง ปัญญา (Schema) ที่เป็น Complex Schema ซึ่งผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงหลักการทฤษฎีไปสู่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและ ยังพบโครงสร้างทางปัญญาที่เป็น Abstract Schema ซึ่งมี ลักษณะเป็น Conceptual Model, Plan or Script, Causal Model นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของโครงสร้างทางปัญญาที่ ผู้เรียนสร้างขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา (2) เมนทอล โมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ(Procedural Knowledge) คือผู้เรียนมีโครงสร้างทางปัญญาที่สามารถอธิบายถึงขั้นตอน เกี่ยวกับการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายโดยมีเงื่อนไข (Condition(s)) ต่างๆ ว่าทำอย่างไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์ (Action(s))

2) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์รูปแบบไม่มี โครงสร้าง

3) ร่างประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์ตามกรอบ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ในข้อ 2) เสนอต่อ

อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกรอบแนวคิดฯ และ การใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและการสื่อสาร ความหมาย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) จัดทำแบบสัมภาษณ์เมนทอลโมเดลตามกรอบ แนวคิด

5) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่เคย ผ่านการเรียนในวิชานี้มาแล้ว เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่ จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) วิเคราะห์เนื้อหาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด วิเคราะห์เนื้อหา วิชาการ เขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด จากคู่มือ ตำรา บทความ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างและจำนวนข้อสอบ

2) กำหนดรูปแบบของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาใน วิชาการ เขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดลักษณะเป็น แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

3) ร่างคำถามของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาใน วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด

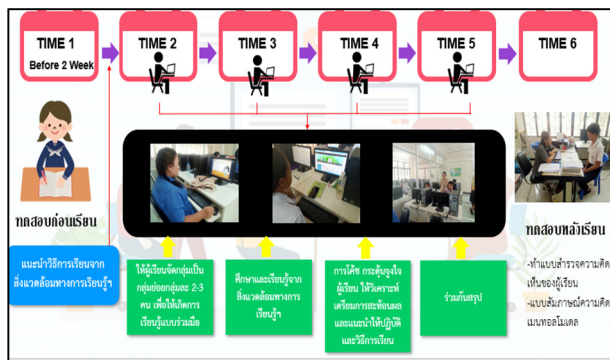
4) นำร่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และแก้ไขแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้อย่างขึ้น รวมถึงการปรับปรุงข้อความในแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กระชับอ่านเข้าใจได้ง่าย

5) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เคยเรียนเนื้อหา มาแล้วเพื่อทดสอบหาความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และเป็นการตรวจสอบภาษาที่ใช้การสื่อสาร ความหมาย ความเข้าใจกับนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

6) นำผลที่ได้จากการทดสอบไปวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ จากนั้นคัดข้อที่มีความยากง่าย ตั้งแต่ 0.20 -0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ข้อสอบมีค่าความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.63 – 0.83 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 – 0.33 หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของปรกรณ์ ประจันบาน (2552, น.169) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

8) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อ่อนเรียน – หลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมทอดโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิดระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล



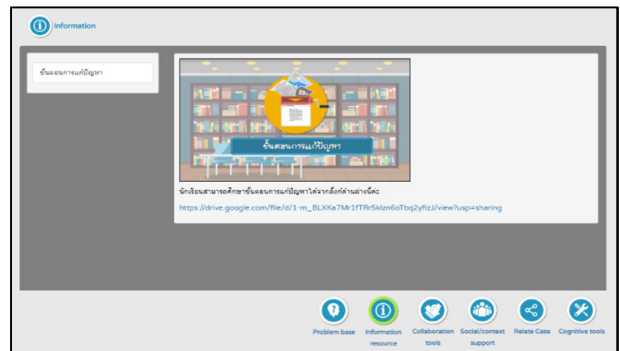
ภาพที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน ล่วงหน้าก่อนการทดลองประมาณ 2 สัปดาห์
2. แนะนำวิธีการเรียนจากบทเรียนบนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิดระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. ให้ผู้เรียนจัดกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2-3 คน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยให้ผู้เรียนเริ่มจากศึกษาสถานการณ์ปัญหา (Problem Base) และภารกิจการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้หาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น



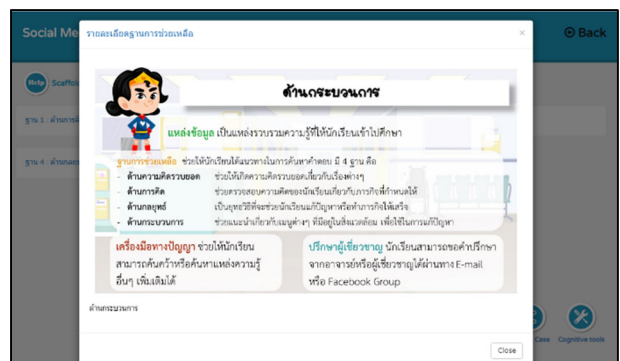
ภาพที่ 3 สถานการณ์ปัญหา (Problem Base)

4. จากนั้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ (Resource) ที่นำเสนอจากสื่อบทเรียนบนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์



ภาพที่ 4 แหล่งการเรียนรู้ (Resource)

5. เมื่อผู้เรียนศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ (Resource) แล้วยังไม่สามารถหาคำตอบได้ ผู้เรียนสามารถใช้ฐานการช่วยเหลือ (Scaffolding) ที่จะสามารถช่วยผู้เรียนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการขยายความคิดเมื่อเจอปัญหา โดยครูทำหน้าที่โค้ช กระตุ้นจุดใจผู้เรียน ให้วิเคราะห์ เตรียมการสะท้อนผล และแนะนำให้ปฏิบัติและวิธีการเรียน



ภาพที่ 5 ฐานการช่วยเหลือ (Scaffolding)

6. ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มย่อย ช่วยกันวิเคราะห์และสรุปคำตอบร่วมกัน



ภาพที่ 6 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Collaboration tools)

7. เมื่อผู้เรียนได้ข้อสรุปในการแก้ปัญหาแล้วผู้เรียนสามารถส่งชิ้นงานโดยการอัปโหลดคำตอบเพื่อตอบคำถาม จากนั้นอาจารย์ผู้สอนจะตรวจคำตอบเพื่อให้คะแนนและตรวจสอบว่ามีสิ่งใดต้องแก้ไขหรือปรับปรุงหรือไม่ โดยครูจะมีคำชี้แจงในส่วนที่ผิดเพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบจุดที่ต้องแก้ไข ซึ่งผู้เรียนสามารถติดต่อ ชักถาม อาจารย์ผู้สอนได้โดยผ่านเว็บบอร์ด ตลอดระยะเวลาในการเรียน และมีการร่วมสรุปอภิปรายระหว่างครูกับผู้เรียน หลังจากทุกกลุ่มเรียนเสร็จสิ้นแล้ว

ลำดับที่	ชื่อผู้เรียน	คะแนน	จุดจบ
1	คุณวี ไชยสม	10 / 10	ครบถ้วน
2	ฉันทนา สอนิ่ง	10 / 10	ครบถ้วน
3	natthaphon	10 / 10	ครบถ้วน
4	ธีรวิมล แซ่ม่าน	10 / 10	ครบถ้วน
5	เบญจมา ธิสสา		ยังไม่
6	สวดี อนุภ	10 / 10	ครบถ้วน
7	ภัทรสุด สส	10 / 10	ครบถ้วน

ภาพที่ 7 ติดตามผล ตรวจสอบคำตอบและให้คะแนน

8. หลังจากเรียนจบบทเรียนแล้ว ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน จากนั้นสัมภาษณ์ผู้เรียนเพื่อศึกษาเมทาทอลโมเดลของผู้เรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมทาทอลโมเดล

วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลได้จากคะแนนผลการทดสอบก่อนเรียน - หลังเรียนแบบปรนัยจำนวน 40 ข้อ วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้การทดสอบค่า t (t – test dependent)
2. เมทาทอลโมเดลของผู้เรียน ใช้วิธีการวิเคราะห์โปรโตคอล การอธิบาย ติความ สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เรียน โดยอาศัยพื้นฐานที่ประยุกต์จากทฤษฎีของกรอบแนวคิดเมทาทอลโมเดลของ Merrienboer (1997) ซึ่งมี 2 ลักษณะคือ Declarative Knowledge และ Procedural Knowledge

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเมทาทอลโมเดลของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมทาทอลโมเดล

ผลการวิเคราะห์โปรโตคอล (Protocol Analysis) ของผู้เรียน ปรากฏว่า ผู้เรียนมีการสร้างความรู้หลังจากเรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมทาทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นลักษณะเมทาทอลโมเดลที่มีลักษณะสำคัญ คือเมทาทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) และ เมทาทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างเมทาทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) ที่พบมี 2 ประเภท คือ ผู้เรียนสามารถอธิบาย ความรู้ในการแก้ปัญหาสถานการณ์กระบวนการเขียนโปรแกรมซึ่งมีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป (Complex Schema) และ ผู้เรียนอธิบายความรู้ซึ่งประยุกต์จากหลักการเดิมไปสู่ความรู้ที่เป็นหลักการใหม่ที่เป็นของตนเอง (General Schema) นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถอธิบายความรู้ที่เป็นเมทาทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge)



กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถอธิบายถึงขั้นตอนเกี่ยวกับการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายโดยมีเงื่อนไข (Condition(s)) ต่าง ๆ ว่าทำอย่างไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์ (Action(s)) ซึ่งพบว่า ผู้เรียนแสดงถึงความสามารถในการอธิบายการแก้ปัญหาสถานการณ์ปัญหาได้โดยการวาดแผนผังความคิดออกมาในรูปแบบโมเดล และ ผู้เรียนสามารถอธิบายถึงขั้นตอนเกี่ยวกับการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นกระบวนการโดยมี เงื่อนไข (Condition(s)) ต่าง ๆ ว่าทำอย่างไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์(Action(s)) โดยการยกเหตุการณ์ตามตนเองที่ได้เคยทดลองประกอบการอธิบายสิ่งที่ตนเองได้วาดแผนผังโพล์ชาร์ตได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีรายละเอียดที่ชัดเจน

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนสอบก่อนเรียน และหลังเรียน

การทดสอบ	n	\bar{x}	S.D	ร้อยละ	t	Sig
ก่อนเรียน	30	13.33	4.29	33.33	37.37*	0.00**
หลังเรียน	30	30.77	3.23	76.91		

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 13.33 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนเรียนเท่ากับ 4.29 คะแนน และ คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 30.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังเรียน เท่ากับ 3.23 คะแนน และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการร่วมมือกับเพื่อนในกลุ่มที่เรียน ร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยเข้าไปศึกษาจากสถานการณ์ปัญหา วิเคราะห์ประเด็นปัญหา หาวิธีแก้ปัญหาด้วยการเข้าไปศึกษาแหล่งข้อมูลที่เตรียมไว้ แล้วนำข้อมูลต่าง ๆ มาอภิปรายร่วมกันภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้แสดงให้เห็นว่า

ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ เป็นผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเมนทอลโมเดลของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้เรียนมีเมนทอลโมเดลในการเรียนด้วยสิ่งแวดล้อม ทางการเรียนรู้ 2 ลักษณะ คือ เมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) และ เมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) ซึ่งเมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) ที่พบมี 2 ประเภท คือ ผู้เรียนสามารถอธิบาย ความรู้ในการแก้ปัญหาสถานการณ์กระบวนการเขียนโปรแกรมซึ่งมีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป (Complex Schema) และผู้เรียนอธิบายความรู้ซึ่งประยุกต์จากหลักการเดิมไปสู่ความรู้ที่เป็นหลักการใหม่ของตนเอง (General Schema) นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถอธิบายความรู้ที่เป็นเมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถอธิบายถึงขั้นตอนที่จะบรรลุถึงเป้าหมายโดยมีเงื่อนไข (Condition(s)) ต่าง ๆ ว่าทำอย่างไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์ (Action(s)) ซึ่งพบว่า ผู้เรียนสามารถอธิบายการแก้ปัญหาสถานการณ์ปัญหาโดยการวาดแผนผังความคิดออกมาในรูปแบบโมเดล และสามารถอธิบายถึงขั้นตอนซึ่งจะบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นกระบวนการโดยมีเงื่อนไข (Condition(s)) ต่างๆว่าทำอย่างไรเพื่อการบรรลุถึงผลลัพธ์(Action(s)) โดยการยกเหตุการณ์ตามตนเองที่ได้เคยทดลองประกอบการอธิบายสิ่งที่ตนเองได้วาดแผนผังโพล์ชาร์ตได้อย่างเป็นขั้นตอนและมีรายละเอียดที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศรา ก้านจักร (2552) สุชาติ วัฒนชัย (2553) Merrienboer, J.G. (1997) ที่พบว่า ผู้เรียน สร้างรูปแบบการทำความเข้าใจในลักษณะของ Declarative Knowledge ซึ่งเป็นโครงสร้างทาง ปัญญา (Schema) ที่เป็นคอมเพลกสกีมา ซึ่งผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงหลักการทฤษฎีไปสู่ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทางด้านเมนทอลโมเดลเชิงกระบวนการสามารถ

แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ในแต่ละลักษณะพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่มผู้เรียนนอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะการสร้างรูปแบบการทำความเข้าใจที่เป็นเมนทอลโมเดลเชิงหลักการจาก การสัมภาษณ์ปรากฏว่าผู้เรียนที่มีการสร้างรูปแบบการทำความเข้าใจในลักษณะของโครงสร้างทางปัญญา (Schema) ที่เป็นโครงสร้างทางปัญญาที่ซับซ้อนใช้กระบวนการทำความเข้าใจที่มีวิธีการหลากหลายจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นลักษณะเมนทอลโมเดล เนื่องจากการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ที่มีองค์ประกอบส่งเสริมการสร้างเมนทอลโมเดลที่ออกแบบโดยแปลงเนื้อหาสาระความรู้ไปอธิบายในลักษณะของโมเดลเชิงเหตุผลและมีกระบวนการเชื่อมโยงความรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว กราฟิก ฯลฯ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างเมนทอลโมเดลได้ง่าย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล ในรายวิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น พบว่า ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นลักษณะเมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงหลักการ (Declarative Knowledge) และเมนทอลโมเดลที่เป็นความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) ได้

2. ผลการศึกษาค้นคว้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ พื้นฐานที่แสดงคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 13.33 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนเรียน เท่ากับ 4.29 คะแนน และ ค่าเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 30.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังเรียน เท่ากับ 3.23 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้จาก

การเรียนรู้ด้วยตนเองและการร่วมมือกับเพื่อนในกลุ่มที่เรียนแบบการร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณชนก อ้วนพรมมา (2558) นิทัศน์ มาสาลี (2559) ศรเพชร สีหะราช (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ พบว่าผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมเมนทอลโมเดล ทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน มีความสนใจ ควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้ เลือกเรียนตามลำดับความสนใจ ร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งการอภิปรายจะช่วยให้ผู้เรียนได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และการออกแบบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้เป็นเมนทอลโมเดลช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความเข้าใจอย่างมีความหมายส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อิศรา ก้านจักร (2552) สุชาติ วัฒนชัย (2553) ดังนั้นสามารถที่จะสรุปได้ว่า การเรียนจากสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมเมนทอลโมเดล วิชาการเขียนโปรแกรมบนมาตรฐานเปิด ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ปัญหาช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการค้นหาคำตอบ ตามทฤษฎีเมนทอลโมเดลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมี 2 ประเภท คือ 1) ผู้เรียนสามารถอธิบายความรู้ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป 2) ผู้เรียนสามารถประยุกต์องค์ความรู้เดิมไปสู่องค์ความรู้ใหม่ และสามารถเขียนโปรแกรมได้ เมื่อผู้เรียนเจอสถานการณ์ที่แตกต่างออกไปผู้เรียนสามารถนำโมเดลที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้วิจัยควรนำสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้ ที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและเผยแพร่ไปยังวิทยาลัยอื่น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มทักษะเมทาโคโมเดลและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. การเรียนรู้ด้วยสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจใช้เวลาในการทำกิจกรรมมากกว่าที่กำหนดไว้ ผู้สอนสามารถปรับเวลาทำกิจกรรมตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งถึงสภาพบริบทจริงในการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการศึกษาการคิดเชิงลึกของผู้เรียน เพื่อออกแบบและพัฒนาสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมเมทาโคโมเดลให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2561. จาก <https://goo.gl/sUH439>.
- [2] ณราวุฒิช่างทุ่งใหญ่. (2559). *ผลของการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้รายวิชาการเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [3] นิตศน์ มาสาลี. (2559). *การพัฒนาสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [4] ปกรณ์ ประจัญบาน. (2552). *สถิติขั้นสูงสำหรับงานวิจัยและการประเมิน (Advanced Statistics for Research and Evaluation)*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [5] ปิณา สุขเจริญ. (2558). *การออกแบบและพัฒนาสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* ธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [6] วรณชนก อ้วนพรมมา. (2558). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่อง ความน่าจะเป็น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [7] ศรเพชร สีหะราช. (2559). *กรอบแนวคิดการออกแบบโมเดลสิ่งแวดลอมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [8] สุชาติ วัฒนชัย. (2553). *ผลของการเรียนบนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การบาดเจ็บของข้อเข่า สำหรับนักศึกษาสัตวแพทยศาสตร์ชั้นปีที่ 5* มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยี. การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [9] สุมาลี ชัยเจริญ. (2557). *การออกแบบการสอน หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- [10] อพัชชา ช่างขวัญยืน และทิพรัตน์ สิทธิวงศ์. (2559). *การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนรู้แบบโครงงานรายวิชาคอมพิวเตอร์สารสนเทศชั้นพื้นฐานสำหรับนิสิตปริญญาตรี*. นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 12: วิจัยและนวัตกรรมกับการพัฒนาประเทศ. หน้า 1344-1353 มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [11] อิศรา ก้านจักร. (2552). *การพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมเมนทอลโมเดลแบบผู้เชี่ยวชาญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [12] อิศรา ก้านจักร. (2559). *พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา*. ขอนแก่น. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- [13] Merrienboer, J.G. (1997). *Training Complex Cognitive Skills: A four – Components Instructional Design Models for Technical Training*. New Jersey: Educational.
- [14] Strategy and Planning Division. (2016). *Blueprint and Action Plan for Thailand 4.0, Models drive Thailand towards sustainable and prosperous wealth*. Retrieved July 3, 2017, from http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Thailand204.0model1.pdf [in Thai]

การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย ก้าวสู่มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ (ISQM1)

QUALITY CONTROL OF AUDIT FIRM IN THAILAND MOVES TO THE INTERNATIONAL STANDARD QUALITY MANAGEMENT 1 (ISQM1)

วันสิริ ประเสริฐทรัพย์^{1*}

VANSIRI PRASOETHTHAP

บทคัดย่อ

การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี ตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 พบว่ามีผลกระทบในทางปฏิบัติกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและเล็ก ปัจจุบันคณะกรรมการมาตรฐานการสอบบัญชีและงานที่ให้ความเชื่อมั่นระหว่างประเทศ (IAASB) ได้จัดทำมาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ (ISQM 1) เพื่อมาทดแทน โดยออกแบบและนำไปใช้กับสำนักงานสอบบัญชี เพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล สำนักงานและบุคลากรบรรลุความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิชาชีพ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และรายงานที่ออกมีความเหมาะสม

มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ (ISQM 1) มี 8 องค์ประกอบ จากเดิม 6 องค์ประกอบ มีการเพิ่ม และปรับปรุง ได้แก่ 1.การกำกับดูแลและผู้นำ 2.กระบวนการประเมินความเสี่ยงของสำนักงาน 3.ข้อกำหนดจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง 4. การตอบรับและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับลูกค้าและงานที่มีลักษณะเฉพาะ 5.การปฏิบัติงาน 6. ทรัพยากร 7.สารสนเทศและการสื่อสาร และ 8. กระบวนการติดตามและแก้ไข เน้นบทบาทหน้าที่ความเป็นผู้นำของสำนักงานสอบบัญชี ขับเคลื่อนด้วยความเสี่ยง เพิ่มทรัพยากรทางเทคโนโลยีและปัญญา ให้ความสำคัญการสื่อสารสองทาง และเพิ่มกระบวนการติดตามผลและแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ การนำมาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศมาใช้ในประเทศไทย สามารถปรับให้เหมาะสมกับขนาดและความซับซ้อนของสำนักงานสอบบัญชี ดังนั้นสำนักงานสอบบัญชีต้องเตรียมความพร้อมการปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้นำ สร้างความเข้าใจบุคลากร หน่วยงานกำกับดูแล ควรส่งเสริม สนับสนุน สำหรับสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็ก อาจต้องใช้เวลาถ้าสามารถทำได้ จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับระดับสากล

คำสำคัญ : การควบคุมคุณภาพ ; มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ ฉบับที่ 1 ; มาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 ; สำนักงานสอบบัญชี

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, Assistant Professor Dr., Accounting Department, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
* Corresponding Author. Email: vansiri.p@rmutp.ac.th

ABSTRACT

Quality Control of audit firm according to Standard on Quality Control No. 1 (TSQC1) found to have practical effects to small and medium audit firms. In present the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) has prepared the International Standard Quality Management (ISQM 1) for replacement by design and apply to audit firm for reasonable assurance. Audit firms and persons achieved responsibilities of professional standards, relevant legal requirements and issued report is appropriate.

The International Standard Quality Management (ISQM1) has 8 components, from original 6 components. There have been added and improved to 1. Governance and Leadership 2. The Firm's Risk Assessment Process 3. Relevant Ethical Requirement 4. Acceptance and Continuance of Client Relationships and Specific engagements 5. Engagement Performance 6. Resources 7. Information and Communication and 8. Monitoring and Remediation Process focusing on leadership roles of audit firm, drive with risks, increase technological and intellectual resources, give importance for two-way communication and add monitoring and remediation process. The implementation of the International Standard Quality Management in Thailand can be optimized with size and complexity of audit firm. Therefore audit firm should prepare for the modification of leadership attitude, build person understanding, the regulation should give promote and support. For small and medium audit firm may take time but if practical will help to increase the competence in competition and enhance quality of audit firm to have an internationally accepted standards.

Keywords: Quality Control ; International Standard Quality Management : ISQM 1 ; Thai Standard on Quality Control: TSQC1 ; Audit Firm

บทนำ

การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีถือว่ามี ความสำคัญ เพราะผลลัพธ์จากการตรวจสอบ คือคุณภาพ รายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการตัดสินใจผู้ใช้งบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์ที่นักลงทุนต้องใช้ข้อมูลจากรายงานทางการเงินในการตัดสินใจ และมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง ดังนั้น มาตรฐานที่จะนำมาใช้ควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบ บัญชี ควรลดผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการ ควบคุมคุณภาพ ในการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชี ที่มีขนาดความแตกต่างกัน ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ ยอมรับต่อสาธารณะ

การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี ในประเทศ ไทย มีการประกาศใช้มาตรฐานการควบคุมคุณภาพสำนัก งานสอบบัญชี (Thai Standard on Quality Control :

TSQC1) ตั้งแต่ปี 2557 พบว่ามีปัญหาในการนำไปใช้ โดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็ก (Non-Big 4) ที่มีความพร้อมบุคลากร งบประมาณ และ เทคโนโลยี น้อยกว่าสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) (ปนัดดา กาญจนมิ่ง, 2558, น.5) และงานวิจัยผู้เขียนเรื่อง ผลกระทบการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐาน ฉบับที่ 1 (TSQC1) ของสำนักงานสอบบัญชี Big 4 และ Non Big 4 ที่มี ต่อคุณภาพการสอบบัญชี ในการตรวจสอบบริษัทในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบมีความแตกต่างของคุณภาพ การสอบบัญชีตามขนาดสำนักงานสอบบัญชีที่แตกต่างกัน ซึ่ง ปัจจุบันคณะกรรมการมาตรฐานการสอบบัญชีและงานที่ให้ความ เชื่อมมั่นระหว่างประเทศ (The International Auditing and Assurance Standards Board : IAASB) อยู่ระหว่าง การจัดทำมาตรฐานการบริหารคุณภาพระดับสำนักงาน (Quality Management At Firm Level : ISQM 1) มา ทดแทน (International Standard on Quality Control :

ISQC1) เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพของงานที่ให้บริการ มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ ฉบับที่ 1 เป็นมาตรฐานที่มีความแตกต่างจากแนวคิดมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 นั่นคือ แนวทางการบริหารคุณภาพตามความเสี่ยง ไม่ใช่เพียงแต่กำหนดกระบวนการควบคุมคุณภาพที่ทุกบริษัทต้องปฏิบัติตาม เท่านั้น แต่ต้องระบุและประเมินความเสี่ยงด้านคุณภาพ ดำเนินการตอบสนองต่อความเสี่ยง และกระบวนการออกแบบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและการแก้ไข โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในข้อกำหนดการควบคุมคุณภาพของสำนักงานสอบบัญชี ทำให้สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับขนาดและความซับซ้อนของสำนักงานสอบบัญชี โดย IAASB เชื่อว่า มาตรฐานการบริหารคุณภาพ จะมีประโยชน์ สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสำนักงานสอบบัญชีและงานที่ลักษณะและสถานการณ์แตกต่างกัน ตอบสนองการบริหารคุณภาพเชิงรุกของสำนักงานสอบบัญชี เพื่อเปลี่ยนสถานการณ์หรือความเสี่ยง และส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้มีความสำคัญที่เพิ่มขึ้นในการตรวจสอบระบบโดยรวมและการแก้ไขที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของบทบาทประโยชน์สาธารณะ และความรับผิดชอบในการบริหารงานตรวจสอบให้มีคุณภาพ

ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนต้องการศึกษาว่ามาตรฐานการบริหารคุณภาพ ฉบับที่ 1 (ISQM 1) ที่สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะนำมาใช้ในประเทศไทย เพื่อทดแทนมาตรฐานการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี (TSQC1) มีความเปลี่ยนแปลงอย่างไร สามารถลดผลกระทบและปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็กหรือไม่ และสำนักงานสอบบัญชีรวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล ต้องเตรียมความพร้อมอย่างไรเมื่อมีการนำมาใช้ เพื่อให้การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีมีการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์สาธารณะ

แนวคิดการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี

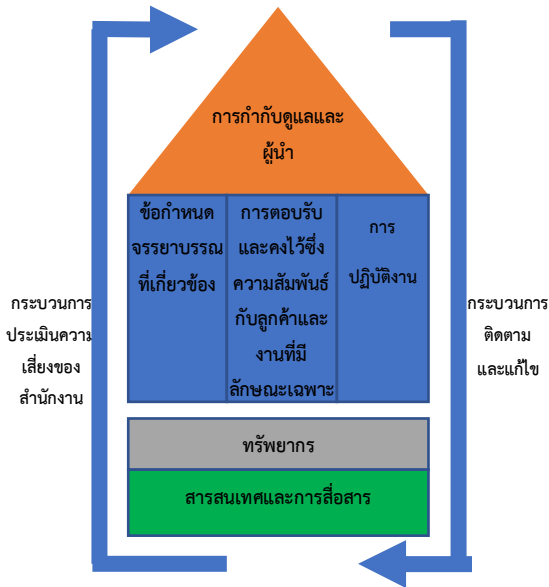
มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 (TSQC1) การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี ปัจจุบันประเทศไทย สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกาศใช้ มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าสำนักงานสอบบัญชีและบุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาชีพมีคุณภาพ มีกระบวนการตรวจสอบที่มี

มาตรฐาน และรายงานที่ออกโดยสำนักงานสอบบัญชีหรือผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบงานนั้นๆ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบดังนี้ 1. ความรับผิดชอบของผู้นำต่อคุณภาพภายในสำนักงาน 2. ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง 3. การตอบรับงานและการคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับลูกค้า 4. ทรัพยากรบุคคล 5. การปฏิบัติงาน และ 6. การติดตามผล และที่สำคัญบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้สาธารณะ ภายใต้การกำกับดูแลจากสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ผู้สอบบัญชีจะตรวจสอบต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต. สังกัดสำนักงานสอบบัญชีมีทั้งขนาดใหญ่ และขนาดกลางและเล็ก ที่ไม่ควรมีความแตกต่างกันในเรื่องคุณภาพการสอบบัญชี เพราะกลุ่มผู้ใช้เป็นกลุ่มเดียวกัน อย่างไรก็ตามจากผลการตรวจคุณภาพการสอบบัญชีของหน่วยงานกำกับดูแล และงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบปัญหาในทางปฏิบัติกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและเล็ก (วันสิริประเสริฐทรัพย์, 2563, น.180-185 และ ปณิตดา กาญจนมิ่ง, 2558, น.5) จึงเป็นสาเหตุส่วนหนึ่ง IAASB จึงได้ปรับปรุงและจัดทำร่างมาตรฐานการบริหารคุณภาพ ฉบับที่ 1 (ISQM1) เพื่อนำมาทดแทน และสภาวิชาชีพบัญชี ฯ จะนำมาประกาศใช้ในประเทศไทยต่อไป

มาตรฐานการบริหารคุณภาพ ฉบับที่ 1 เป็นมาตรฐานที่จะถูกนำมาทดแทนมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 มีวัตถุประสงค์ไม่แตกต่างกัน เป็นแนวคิดการบริหารคุณภาพเชิงรุก และอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยง เน้นให้สำนักงานสอบบัญชี ออกแบบ ปรับให้เหมาะสมนำไปใช้กับระบบการบริหารคุณภาพกับสำนักงานสอบบัญชีและงานที่มีลักษณะและสถานการณ์แตกต่างกัน ที่จะเพิ่มความแข็งแกร่งให้ระบบการควบคุมคุณภาพ ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำของสำนักงานสอบบัญชี การปรับปรุงการกำกับดูแลกิจการ การตรวจสอบระบบการควบคุมคุณภาพให้เข้มงวดยิ่งขึ้น และการแก้ไขข้อบกพร่องที่มีประสิทธิภาพ โดยขอบเขตของมาตรฐานการบริหารคุณภาพฉบับที่ 1 สามารถนำมาใช้สำหรับการตรวจสอบ การสอบทานงานที่ให้ความเชื่อมั่นและบริการที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของมาตรฐานการบริหารคุณภาพ

มาตรฐานการบริหารคุณภาพ มีการปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริงในสำนักงานสอบบัญชีที่มีขนาด และความเสี่ยงที่ต่างกันมี 8 องค์ประกอบดังแผนภาพต่อไปนี้



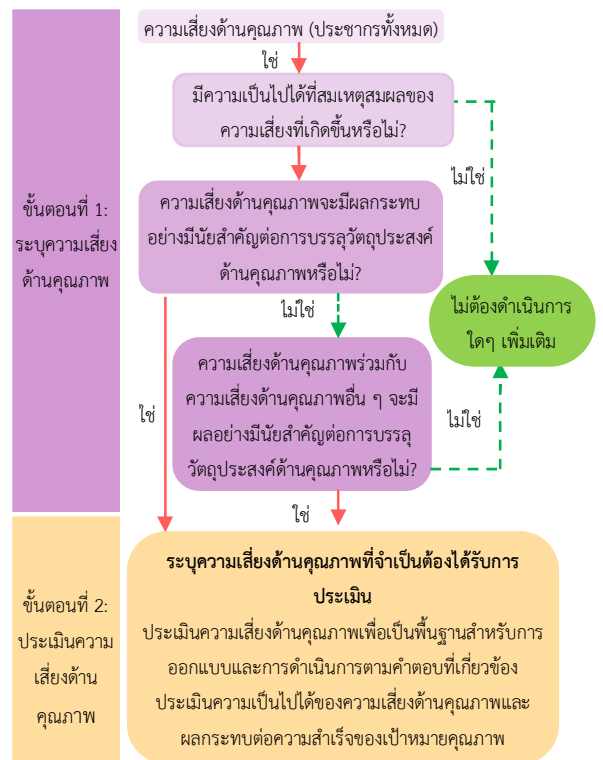
ที่มา : ดัดแปลงจาก IAASB (2019, p.7)

องค์ประกอบที่ 1 การกำกับดูแลผู้นำ (Governance and Leadership) (เป็นการปรับปรุงจากองค์ประกอบเดิม)

สำนักงานสอบบัญชี ต้องมีการกำหนดความเสี่ยงด้านคุณภาพ Quality Risks และการออกแบบและตอบสนองเพื่อจัดการกับความเสี่ยงด้านคุณภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการออกแบบ การนำระบบการบริหารคุณภาพไปใช้ประกอบด้วย วัฒนธรรม(Culture) คุณภาพในองค์กร ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ Responsibility และมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับคุณภาพ Accountability มุ่งมั่นต่อโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน คุณภาพงาน และทรัพยากร

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการประเมินความเสี่ยงของสำนักงาน (The Firm's Risk Assessment Process) (ใหม่)

สำนักงานสอบบัญชี ต้องประเมินความเสี่ยงด้านคุณภาพ ออกแบบและตอบสนองต่อความเสี่ยง การระบุและประเมินความเสี่ยง ไปใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพโดยกระบวนการประเมินความเสี่ยงจะถูกนำไปประยุกต์กับ 7 องค์ประกอบอื่น จะช่วยให้สำนักงานใช้ทรัพยากรในเรื่องที่ต้องการมากที่สุด การออกแบบและตอบสนอง คำว่าการตอบสนอง เป็นไปในทางเดียวกับ มาตรฐานสอบบัญชี รหัส 315 หมายถึง นโยบายหรือวิธีปฏิบัติต่างๆในเชิงการควบคุมโดยอาจรวมไปถึงมุมมองของที่ารกำกับดูแลวัฒนธรรมสำนักงาน การส่งเสริมคุณภาพในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานที่ แสดงถึงความมุ่งมั่น ต่อคุณภาพและความรับผิดชอบต่อประโยชน์สาธารณะ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ที่มา : ดัดแปลงจาก IAASB (2019, p.13)

การประเมินความเสี่ยง ใช้แนวคิด COSO Internal Control 2013 ในการประเมินความมีประสิทธิภาพควบคุมภายใน (Principles Of Effective Internal Control) ประกอบด้วย การควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ และการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO 2017 มี 5 องค์ประกอบ และ 20 หลักการ ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง ตามแนวคิด COSO

การควบคุมภายในตามแนวคิด COSO 2013		การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO 2017	
องค์ประกอบ	หลักการ	องค์ประกอบ	หลักการ
สภาพแวดล้อมของการควบคุม (CE)	1. การแสดงความรับผิดชอบด้านความซื่อตรงและจริยธรรมขององค์การ 2. การแสดงความรับผิดชอบการกำกับดูแล 3. การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 4. ความรับผิดชอบในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 5. การรายงานผลงานและการควบคุมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	การกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร	1. คณะกรรมการองค์กรมีหน้าที่ต้องกำกับดูแลการจัดการความเสี่ยง 2. การกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน 3. องค์กรต้องระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้เป็นวัฒนธรรม 4. องค์กรต้องแสดงภาวะผูกพันที่มีต่อมูลค่าหลักขององค์กร 5. องค์กรต้อง จูงใจ พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
การประเมินความเสี่ยง (RA)	6. การระบุวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม 7. การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง 8. การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต 9. การระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์	6. องค์กรต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงสำคัญที่ต้ององค์กร 7. องค์กรต้องกำหนดความเสี่ยงที่ยอมรับได้ 8. องค์กรต้องประเมินกลยุทธ์ทางเลือกอื่น 9. การกำหนดวัตถุประสงค์ของธุรกิจ
กิจกรรมควบคุม (CA)	10. การเลือกและพัฒนากิจกรรมควบคุม 11. การเลือกและพัฒนากิจกรรมควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี 12. การกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการควบคุม	การดำเนินงาน	10. การระบุความเสี่ยงที่กระทบต่อการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ 11. การประเมินความรุนแรงของความเสี่ยง 12. การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง 13. การเลือกวิธีตอบสนองความเสี่ยง 14. การพัฒนาความเสี่ยงมุมมองพอร์ตโฟลิโอ
สารสนเทศและการสื่อสาร (IC)	13. การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง 14. การสื่อสารภายใน 15. การสื่อสารภายนอก	การทบทวนและปรับปรุง	15. การประเมินความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 16. การสอบทานการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร 17. องค์กรต้องติดตามและปรับปรุงการจัดการความเสี่ยง
กิจกรรมติดตามประเมินผล (MA)	16. การติดตามผลและการประเมินผลระหว่างการทำงานและแบบอิสระ 17. การประเมินข้อบกพร่องและสื่อสาร	สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน	18. การยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการจัดการความเสี่ยง 19. การสื่อสาร สารสนเทศด้านความเสี่ยง 20. การรายงานเกี่ยวกับความเสี่ยง วัฒนธรรม และผลการดำเนินงาน

ที่มา : อุษณา ภัทรมนตรี (2561, น. 8-20)

องค์ประกอบที่ 3 ข้อกำหนดจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง (Relevant Ethical Requirement)

องค์ประกอบข้อกำหนดจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องนี้ ไม่แตกต่างจากเดิม ต้องการให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติตาม

ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ รวมทั้งข้อกำหนดด้านความเป็นอิสระ ผู้นำต้องมีการกำหนดนโยบาย การสื่อสาร ประเมินและการรายงานการดำเนินงาน รวมถึงการยืนยันความเป็นอิสระเป็นลายลักษณ์อักษร

องค์ประกอบที่ 4 การตอบรับและคงไว้ซึ่ง ความสัมพันธ์กับลูกค้าและงานที่มีลักษณะเฉพาะ (Acceptance and Continuance of Client Relationships and Specific Engagements)

องค์ประกอบการตอบรับงาน และคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับลูกค้าและงานที่มีลักษณะเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีต้องได้รับข้อมูลอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีจริยธรรมของลูกค้า ทรัพยากรบุคคลที่จะปฏิบัติงาน และมีการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านการตอบรับงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติงาน (Engagement Performance)

การกำหนดการควบคุมดูแล และสอบทานงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลยพินิจ และพิจารณาในการสังเกตและสงสัยเกี่ยวกับผู้ประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม มีการรวบรวมเอกสารหลักฐานของงานอย่างเหมาะสม สร้างวิธีปฏิบัติ กรณีมีความเห็นที่แตกต่างกัน และกำหนดให้มีการสอบทานคุณภาพงาน

องค์ประกอบที่ 6 ทรัพยากร (Resources) (ปรับปรุง)

องค์ประกอบโดยมาตรฐานฉบับนี้ กำหนดทรัพยากรขึ้นมาใหม่ ได้แก่ทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทางปัญญา ในการนำมาใช้ ประเด็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและวิธีปฏิบัติของสำนักงาน จัดหาพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานขีดความสามารถ รวมถึงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสมรรถนะในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน การประมาณการความต้องการกำลังคน และคงไว้ซึ่งทรัพยากรทางเทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถใช้ระบบการบริหารคุณภาพของสำนักงานและปฏิบัติงานได้ รวมถึงผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบงาน มีความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ รวมถึงความรู้ในเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องที่ลูกค้า

ดำเนินธุรกิจอยู่ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการใช้วิจารณญาณเกี่ยวกับผู้ประกอบวิชาชีพ และความเข้าใจนโยบายและวิธีปฏิบัติในการบริหารคุณภาพของสำนักงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 7 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) (ใหม่)

สำนักงานสอบบัญชี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนระบบการบริหารคุณภาพ โดยระบุ ประมวลผล และเก็บรักษาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะมาจากแหล่งภายในหรือภายนอกวัฒนธรรมของสำนักงาน ส่งเสริมและเน้นย้ำความสำคัญการสื่อสารสองทาง (two-way communication) ความรับผิดชอบของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนสารสนเทศกับสำนักงานและกับบุคลากรอื่นในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 8 กระบวนการติดตามและแก้ไข (Monitoring and Remediation Process) (ใหม่)

มีการเพิ่มกระบวนการติดตามผลและแก้ไข ที่จะช่วยให้สามารถประเมิน การออกแบบ การนำมาใช้ และการใช้ องค์ประกอบของระบบการบริหารคุณภาพ เพื่อพิจารณาว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพแล้วหรือไม่ สำนักงานสอบบัญชีต้องกำหนดนโยบายหรือวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลดังนี้

- บุคคลที่ทำกิจกรรมติดตามผล ต้องมีความรู้และความสามารถ รวมถึงมีเวลาที่เพียงพอ ที่จะทำกิจกรรมติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความเที่ยงธรรมของบุคคลที่ทำกิจกรรมติดตามผล

การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี มาตรฐานการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศ

ระบบการบริหารคุณภาพระหว่างประเทศฉบับที่ 1 (ISQM1) มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ เป็นการแก้ไข ปรับปรุงจากการนำมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ (TSQC1) ไปปฏิบัติจริงเห็นได้จากทุกองค์ประกอบเดิม 6 องค์ประกอบที่ยังคงอยู่และเพิ่มเติม 3 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมาตรฐานการควบคุมคุณภาพกับมาตรฐานการบริหารคุณภาพ

มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ (TSQC1)	มาตรฐานการบริหารคุณภาพ (ISQM1)
1.ความรับผิดชอบของผู้ นำต่อคุณภาพภายในสำนักงาน	1.การกำกับดูแลและผู้นำ (ปรับปรุง)
2.ข้อกำหนดจรรยาบรรณที่ เกี่ยวข้อง	2.กระบวนการประเมินความ เสี่ยงของสำนักงาน (ใหม่)
3. การตอบรับและคงไว้ซึ่ง ความสัมพันธ์กับลูกค้าและ งานที่มีลักษณะเฉพาะ	3.ข้อกำหนดจรรยาบรรณที่ เกี่ยวข้อง (คงเดิม)
4. การปฏิบัติงาน	4.การตอบรับและคงไว้ซึ่ง ความสัมพันธ์กับลูกค้าและ งานที่มีลักษณะเฉพาะ(คงเดิม)
5. ทรัพยากรบุคคล	5.การปฏิบัติงาน (คงเดิม)
6. การติดตามผล	6. ทรัพยากร (ปรับปรุง)
	7.สารสนเทศและการสื่อสาร (ใหม่)
	8. กระบวนการติดตามและ แก้ไข (ใหม่)

ปัจจุบันการนำมาตราฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 มาใช้ควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชี ส่วนใหญ่พบปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรฐานโดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชี ขนาดกลางและขนาดเล็ก งานวิจัย วันสิริ ประเสริฐทรัพย์ (2563, น.207) พบว่ามีผลกระทบการควบคุมคุณภาพ TSQC1 และคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีแตกต่างกันเมื่อขนาดสำนักงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยพลอยไพลิน ดันติสกล และศิริลักษณ์ ศุทธชัย (2560, น.1319-132) พบว่าสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) มีคุณภาพมากกว่า นอกจากนี้ผลการวิจัย วันสิริ ประเสริฐทรัพย์ (2563, น.207) พบว่าการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการสอบบัญชี และแนวทางในการปรับปรุงมาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม ต้องให้ความสำคัญ 2 องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยลดาวัลย์ ยอดบัว และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2561, น.343) พบว่าการควบคุมการสอบบัญชีและความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก

กับคุณภาพการสอบบัญชี และองค์ประกอบจรรยาบรรณ สอดคล้องกับงานวิจัย ปุณยณัฐ ปิ่นกุ่มภีร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2560, น.72-96) พบว่าจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อคุณภาพการสอบบัญชี อย่างไรก็ตามการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชี ต้องได้รับความสำคัญจากผู้นำ นั่นคือ ผู้นำมีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพการสอบบัญชี (วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น. 207 และปนัดดา กาญจนมิ่ง, 2558, น.5) นอกจากนี้องค์ประกอบผู้นำ การตอบรับลูกค้า และการติดตาม มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพการสอบโดยรวม (ปนัดดา กาญจนมิ่ง, 2558, น.5) และการนำไปใช้ ความสำเร็จคือผู้นำ บุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคคลภายนอก และระยะเวลา (International Federation of Accountants (IFAC), 2014) ดังนั้นมาตรฐานการบริหารคุณภาพที่ปรับปรุง ควรมีลักษณะสำคัญจากที่กล่าวข้างต้น เพื่อลดปัญหาและทำให้คุณภาพการตรวจสอบของสำนักงานสอบบัญชีมีมาตรฐาน

จากการศึกษามาตราฐานการบริหารคุณภาพ ข้างต้น ลักษณะส่วนใหญ่มาจากมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 จะพบว่ามีปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 ดังนี้

1. สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับขนาดของ สำนักงานสอบบัญชี เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพการสอบบัญชีต่างกันตามขนาดของสำนักงานสอบบัญชีที่ต่างกัน (วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น.207; พลอยไพลิน ดันติสกล และศิริลักษณ์ ศุทธชัย, 2560, น.1319-1327)
2. องค์ประกอบที่ 1 การกำกับดูแลและผู้นำ เน้นย้ำความสำคัญผู้นำสำนักงานสอบบัญชีต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพ สอดคล้องงานวิจัยที่พบว่าปัญหาและผลกระทบการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานTSQC 1 องค์ประกอบความรับผิดชอบผู้นำต่อคุณภาพ มีการปฏิบัติได้น้อยที่สุด (วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น.207; ปนัดดา กาญจนมิ่ง, 2558, น. 5 และ IFAC, 2014)
3. องค์ประกอบที่ 3 จรรยาบรรณ ผู้นำต้องให้ความสำคัญในการยืนยันความอิสระ ไม่มีการทำบริการอื่นที่ขัดแย้งผลประโยชน์ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการสอบบัญชี (ปุณยณัฐ ปิ่นกุ่มภีร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์, 2560, น. 72- 96; วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น.207)
4. องค์ประกอบที่ 4 การตอบรับและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับลูกค้าและงานที่มีลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะ

สำนักสอบบัญชีขนาดกลางและเล็กที่มีข้อจำกัดทรัพยากรงบประมาณ เวลา ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชีลดลงองค์ประกอบนี้มีความสำคัญต้องคำนึงความเสี่ยงและความอิสระ (ปันตดา กาญจนมิ่ง, 2558, น.5)

5. องค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม โดยเฉพาะบุคลากร และเทคโนโลยี เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ บุคลากรต้องมีความรู้เหมาะสม มีที่ปรึกษา รวมถึงผู้สอบทานคุณภาพงานที่เหมาะสมและมีเทคโนโลยีช่วยการตรวจสอบ (ลดวัลย์ ยอดบัว และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์, 2561, น.343; วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น.207)

6. องค์ประกอบที่ 6 ทรัพยากร เป็นส่วนสำคัญทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ บุคลากรต้องฝึกอบรม ประเมินผลการทำงานจากคุณภาพ มีความมั่นคง ก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงลดปัญหาการเข้าออกผู้สอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอบบัญชี (วันสิริ ประเสริฐทรัพย์, 2563, น.205 และ IFAC, 2014) เพิ่มเติม คือเรื่องทรัพยากรทางเทคโนโลยีและปัญหาที่สำคัญสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการตรวจสอบปัจจุบัน

องค์ประกอบที่เพิ่มเติมใหม่ ที่สำนักงานสอบบัญชีจะต้องเตรียมความพร้อมในการทำความเข้าใจ ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร สามารถปฏิบัติได้เมื่อมีการประกาศใช้ เพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการประเมินความเสี่ยงของสำนักงาน ที่ผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพ การตอบสนองความเสี่ยง การประเมินและการระบุข้อบกพร่อง

2. องค์ประกอบที่ 7 สารสนเทศและการสื่อสาร สารสนเทศที่จะใช้ต้องเชื่อถือได้ และเน้นย้ำการสื่อสาร 2 ทาง

3. องค์ประกอบที่ 8 กระบวนการติดตามแก้ไขข้อบกพร่อง ต้องมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพโดยรวม

สิ่งที่สำนักงานสอบบัญชี ต้องทำการเตรียมความพร้อมอย่างมาก สำหรับสำนักงานสอบบัญชี คือ องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยงที่เพิ่มเติมมา เน้นบทบาทผู้นำต้องกำหนด**วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ** เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพตามที่กำหนดและความเสี่ยงเฉพาะที่สำนัก

งานสอบบัญชีต้องปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น ต้องมอบหมายความรับผิดชอบขั้นสูงสุด สำหรับระบบการจัดการคุณภาพให้แก่หุ้นส่วนผู้จัดการ คณะกรรมการของบริษัท หรือเทียบเท่า จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้บทบาทนั้นสำเร็จ ดังนั้นแม้ว่ามาตรฐานพยายามที่จะให้ผู้นำขับเคลื่อนด้วยความเสี่ยง แต่ยังคงดำเนินการตามวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพและการตอบสนองที่ชัดเจน ทำให้มั่นใจว่าจะมีกระบวนการที่เหมาะสม สำหรับการให้คำปรึกษาในเรื่องที่ยากหรือประเด็นสำคัญ สำนักงานสอบบัญชี ต้องพิจารณาในแง่ของความเสี่ยงและการตอบสนองที่เกี่ยวข้อง ที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ **การตอบสนองต่อความเสี่ยง** โดยส่วนใหญ่จะเป็นขั้นตอนหรือนโยบายหรือข้อกำหนด เช่น สำนักงาน สอบบัญชีต้องกำหนดนโยบายและขั้นตอน ลักษณะ ระยะเวลาและขอบเขตของทิศทาง การกำกับดูแลของที่มตรตรวจสอบ และบทบาทการทำงาน นั่นคือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์คุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่ามีทิศทางเหมาะสมต่อการดำเนินงาน **การประเมินและระบุข้อบกพร่อง** เป็นแง่มุมใหม่ของมาตรฐาน ข้อบกพร่องหมายถึง การที่คำตอบไม่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมเพื่อจัดการกับความเสี่ยงด้านคุณภาพ หรือไม่ได้ดำเนินการตามที่ได้รับการออกแบบ ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลจากกิจกรรมการตรวจสอบ ตามข้อกำหนดเฉพาะมีการให้ข้อสังเกต สำนักงานสอบบัญชี ต้องกำหนดนโยบายและขั้นตอนการตรวจสอบ หาสาเหตุที่แท้จริงของข้อบกพร่องวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหา เป็นที่น่าสังเกตว่ามาตรฐานนี้ให้สำนักงานสอบบัญชี สามารถใช้ผู้ให้บริการภายนอก (IFAC, 2014) สำหรับการบริหารคุณภาพ แต่ต้องมั่นใจว่าทรัพยากรที่ใช้จากผู้ให้บริการมีความเหมาะสม และสำนักงานสอบบัญชียังรับผิดชอบต่อระบบการบริหารคุณภาพและการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นระบุไว้ในกิจกรรมการตรวจสอบ

การนำมาตรฐานการบริหารคุณภาพฉบับที่ 1 มาใช้ในการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำนักงานสอบบัญชีต้องเตรียมความพร้อม ดังนี้ 1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้นำเรื่องคุณภาพ 2. บุคลากรต้องมีความรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานการบริหารคุณภาพ 3. บุคลากรต้องตระหนักเรื่องคุณภาพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพ 4. การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่าง

เหมาะสม 5. การมีกรอบระยะเวลาการบริหารที่ชัดเจน และ 6. การใช้ประโยชน์จากผู้ให้บริการภายนอก ในกรณีที่มีข้อจำกัด แต่อย่างไรก็ตามช่วงแรกๆ ในการนำไปใช้ หน่วยงานกำกับดูแล ต้องให้ความรู้ ทำความเข้าใจ สำนักงานสอบบัญชี เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ ระบุและออกแบบได้เหมาะสมในแต่ละสำนักงานสอบบัญชี โดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และอาจต้องใช้เวลาในการยอมรับ ถ้าทำได้อย่างยาวเพิ่มความสามารถในการแข่งขันการบริการ และสำนักงานสอบบัญชีจะมีการตรวจสอบที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

บทสรุป

จากการศึกษามาตรฐานการบริหารคุณภาพฉบับที่ 1 (ISQM1) ที่จะนำมาใช้ในการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย น่าจะเป็นผลดีต่อคุณภาพการตรวจสอบของสำนักงานสอบบัญชี สรุปดังนี้

1. สำนักงานสอบบัญชี โดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและเล็ก จะช่วยลดผลกระทบให้สำนักงานปรับใช้มาตรฐานตามความเหมาะสมของขนาดและความเสี่ยง และสำนักงานสอบบัญชี ต้องเตรียมความพร้อมผู้นำบุคลากร รวมถึงทรัพยากร ศึกษาและทำความเข้าใจ มาตรฐานใหม่และองค์ประกอบใหม่ที่เพิ่มเติม เช่น องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยงที่ผู้นำมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพ ระบุและประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยงอย่างน้อยที่สุด สำนักงานสอบบัญชีต่างๆ จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่า มีการปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น ตรงกับสถานการณ์หรือไม่ มีการระบุความเสี่ยงและการตอบสนองความเสี่ยงเฉพาะของสำนักงานสอบบัญชี ที่จะเพิ่มเข้าไปในมาตรฐานความต้องการโดยรวม และสามารถปรับขนาดอ้างอิงตามความเสี่ยงที่ได้รับตามข้อกำหนด ในขณะที่องค์ประกอบที่ 7 สารสนเทศและการสื่อสาร ต้องเน้นการสื่อสารสองทาง และองค์ประกอบที่ 8 กระบวนการติดตามและแก้ไขที่มี

ประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการนำมาใช้ ต้องใช้เวลา สำหรับสำนักงานสอบบัญชีต่างๆ ในการออกแบบและใช้งานใหม่ โดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็ก จะต้องใช้เวลาในการสร้างยอมรับในการนำระบบนำมาใช้ หน่วยงานกำกับดูแลต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน อบรม และฝึกปฏิบัติให้สามารถใช้งานได้จริง เพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการตรวจสอบโดยรวม

2. สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะเป็นผู้บังคับใช้ มาตรฐานการบริหารคุณภาพฉบับที่ 1 ในประเทศไทย เพื่อลดปัญหาการนำมาปฏิบัติสำหรับสำนักงานสอบบัญชีที่มีขนาดแตกต่างกัน จากมาตรฐาน TSQC1 แต่อย่างไรก็ตาม ต้องพิจารณาประเด็นบริบทครอบคลุมการแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติในประเทศไทย นอกจากนี้การที่จะทำให้สำนักงานสอบบัญชีปฏิบัติตามได้ตามมาตรฐานการบริหารคุณภาพ ส่งผลดีคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม ต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ดังนั้นต้องเตรียมความพร้อม ในการจัดอบรมสัมมนา รวมถึงการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สำนักงานสอบบัญชีสามารถเข้าใจ และนำไปใช้ได้จริง รวมถึงการสนับสนุน เทคโนโลยี และสร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. สำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) เป็นหน่วยงานกำกับดูแล บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ คุณภาพการตรวจสอบของสำนักงานสอบบัญชีที่มีคุณภาพ มีความสำคัญต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจ และความเชื่อมั่นนักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศ ดังนั้นการนำมาตรฐานการบริหารคุณภาพมาใช้ โดยปรับให้เหมาะสมกับขนาดและความเสี่ยง ส่งผลดีต่อคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้น ก.ล.ต. ต้องร่วมมือสภาวิชาชีพบัญชี ฯ เพื่อให้สำนักงานสอบบัญชีมีความพร้อม ในการนำมาใช้ และเกิดการนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่งผลต่อคุณภาพ การสอบบัญชีโดยรวม และคุณภาพการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- [1] นพวรรณ ชินวงษ์. (2558). *แนวทางการบริหารความเสี่ยง*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2562.
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/585763>
- [2] ปณิตดา กาญจนมิ่ง. (2558). *ปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบของสำนักงานบัญชีขนาดเล็กในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [3] ปุณยณัฐ ปิ่นกุ่มภักดิ์, และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2560 หน้า 72-94. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- [4] พลอยไพลิน ต้นดีสกล และ ศิริลักษณ์ ศุภชัย. (2560). *ศึกษาคูณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีระหว่างประเทศและในประเทศไทย ของผู้ใช้บริการสอบบัญชีในประเทศไทยในมุมมองผู้ใช้บริการสอบบัญชี*. ใน การประชุมทางวิชาการนำเสนอผลงานบัณฑิตศึกษาระดับชาติ และนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 10 มีนาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. หน้า 1319 – 1327.
- [5] มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). *มาตรฐานการปฏิบัติงาน (COSO-ERM)*. สืบค้น 10 ตุลาคม 2562.
จาก https://med.mahidol.ac.th/risk_mgt/th/standard
- [6] ลัดดาวัลย์ ยอดบัว, และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. (2561). *อิทธิพลของการควบคุมการสอบบัญชีและความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีที่มีผลต่อ คุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในกรุงเทพฯ และปริมณฑล*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 12 ฉบับที่ 8 พฤษภาคม-สิงหาคม 2561 หน้า 342-357. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- [7] วันสิริ ประเสริฐทรัพย์. (2563). *ผลกระทบการควบคุมคุณภาพตามกรอบมาตรฐานควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC1) ที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชี ของสำนักงานสอบบัญชีระหว่างประเทศ (Big 4) และในประเทศ (Non-Big 4) ในมุมมองผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในประเทศไทย*. รายงานการวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- [8] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). *มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 การควบคุม คุณภาพ การให้บริการสอบบัญชีและงานให้ความเชื่อมั่นอื่นตลอดจนบริการเกี่ยวเนื่อง*. กรุงเทพมหานคร.
- [9] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). *มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 315 (ปรับปรุง) เรื่องการระบุและประเมินความเสี่ยงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ*. กรุงเทพมหานคร.
- [10] สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). *รายงานสรุปกิจกรรมการตรวจคุณภาพการสอบบัญชี 1 มกราคม 2560- 31 ธันวาคม 2560*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2561. จาก <http://www.sec.or.th>
- [11] อรกานต์ ผดุงสัจจุล, และดิชพงศ์ พงศ์ภัทรชัย (2558). *ความแตกต่างของคุณภาพงานสอบบัญชีระหว่างสำนักงานสอบบัญชี Big 4 และ Non-Big 4 สามารถบอกลักษณะของลูกค้านำได้หรือไม่ หลักฐานจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วารสารวิชาชีพบัญชี ปีที่ 11 ฉบับที่ 32 ธันวาคม 2558 หน้า 34-53. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [12] อุษณา ภัทรมนตรี. (2560). *การตรวจสอบภายในสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. จามจุรีโปรดักท์.
- [13] International Auditing and Assurance Standards Board. (2019). *International Standard on Quality Management*. Retrieved July 1, 2019, from <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAASB-Proposed-ISQM-1-Explanatory-Memorandum.pdf>



- [14] International Federation of Accountants [IFAC]. (2014). *Implementing the International Standard on Quality Control (ISQC1): Challenges, Solutions, and Benefits*. Retrieved 15 November, 2019, from <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/supporting-international-standards/discussion/implementing-international-standard>
- [15] Mercia Group. (2019). *Quality control for audits moves to quality management*. Retrieved 15 April, 2019, from <https://www.mercia-group.co.uk/mercias-news-and-blog/quality-control-for-audits-moves-to-quality-management/>



วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล (Santapol College Academic Journal : SCAJ)

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับและการส่งบทความ (Guidelines for Manuscript Preparation and Submission)

วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ได้ผ่านการรับรองคุณภาพรอบที่ 4 พ.ศ. 2563 – 2567 จัดอยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย TCI 2 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้จัดทำเป็น 2 รูปแบบ ทั้งรูปแบบตีพิมพ์(Print) หมายเลข ISSN 2408-1728 (Print) และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online) ISSN 2586-9868 (Online) ที่พิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) มีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์บทความดังกล่าวในกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐศาสนประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการจัดการ การจัดการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ศิลปะ วัฒนธรรม และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสื่อกลางแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดแนวคิด เทคนิค วิธีการนำไปพัฒนาทางวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีนำเสนอเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปทุกหน่วยงาน โดยมีกำหนดออกราย 6 เดือน หรือ 2 ฉบับต่อปี บทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความที่รับพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

หน้าแรกของบทความที่เป็นชื่อเรื่อง ควรมีข้อมูลที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามลำดับดังนี้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้พิมพ์ สังกัด (ภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย) หรือในกรณีที่เป็นนักศึกษา ควรมีรายละเอียด เช่น หลักสูตร สาขา มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานต้นสังกัดของผู้พิมพ์ ให้ถูกต้องชัดเจนของทุกคน

ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่นำเสนออย่างละเอียด ข้อมูลที่นำเสนอจะต้องไม่เฉพาะเจาะจงผู้อ่านที่อยู่ในสาขาของบทความเท่านั้น แต่ต้องนำเสนอข้อมูลที่ผู้อ่านในสาขาอื่นๆ บุคคลทั่วไป หรือนิสิตนักศึกษาในระดับอื่นๆ สามารถเข้าใจได้ง่าย

1. บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง การนำเสนอบทความวิจัยที่มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป และเรียบเรียงให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้โดยง่าย อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยหัวข้อหลัก **บทคัดย่อ** และ **ABSTRACT** ต้องระบุถึงความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย (ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย) ผลการวิจัย และบทสรุปความยาวไม่เกิน 250 คำ **บทนำ** (วัตถุประสงค์ของการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย สมมติฐานของการวิจัย) **วิธีการดำเนินการวิจัย** (ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัยผลการวิจัย) **สรุปผลการวิจัย** (ตารางวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสถิติที่ใช้) **อภิปรายผลการวิจัย** (อภิปรายถึงเหตุผลประกอบของผลวิจัยที่ได้ ซึ่งมีการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลการวิจัยว่าได้ข้อค้นพบอย่างไร) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย (ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป) และ เอกสารอ้างอิง (จากบทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร หนังสือ รายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ที่สามารถตรวจสอบได้ทางระบบออนไลน์เท่านั้น (หากอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ต ใช้ในกรณีที่เป็นข้อมูลทางด้านสถิติเท่านั้น) และทั้งหมดต้องไม่เกิน 5 ปี

2. บทความวิชาการ (Academic Article) หมายถึง บทความที่เขียนขึ้นในลักษณะที่มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป และเรียบเรียงให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่าย อย่างเป็นระบบ มีการใช้แนวคิดทฤษฎี หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานวิชาการที่ได้เรียบเรียงมาจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น หรือเป็นบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นความรู้สำหรับผู้สนใจทั่วไป ประกอบด้วยหัวข้อหลัก **บทคัดย่อ** และ **ABSTRACT บทนำ** (ความเป็นมาของปัญหา เนื้อหา วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอแนวทางการแก้ไข) **บทสรุป** (ว่าได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ อย่างไร) และ **เอกสารอ้างอิง** (ใช้รูปแบบตามบทความวิจัย)

การเตรียมบทความและส่งบทความ (Full Paper)

1. องค์ประกอบต่างๆ ของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการให้จัดทำตามคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับนี้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยโดยไม่จำเป็น กรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยในวงเล็บภาษาอังกฤษ โดยคำแรกให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ ส่วนอักษรและคำที่เหลือทั้งหมดให้พิมพ์ด้วยตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นชื่อเฉพาะทุกคำให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ การปรากฏอยู่หลายที่ในบทความของศัพท์คำเดียวกันที่เป็นภาษาไทยตามด้วยภาษาอังกฤษให้ใช้คำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยภาษาอังกฤษเฉพาะครั้งแรกครั้งต่อไปใช้เฉพาะคำศัพท์ภาษาไทยเท่านั้น

2. ตั้งค่าน้ำกระดาษ : กำหนดให้ระยะขอบบน 2.5 ซม. ระยะขอบซ้าย - ขวา - ล่าง 2 ซม. และระยะเย็บกระดาษ 0.5 ซม.

3. การแบ่งคอลัมน์ : เนื้อหาในหน้าบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเอกสารอ้างอิง ค่าตั้งเป็นแบบหนึ่งคอลัมน์ ส่วนหน้าเนื้อหา ให้ตั้งค่าเป็นแบบสองคอลัมน์ (เนื้อหาที่เป็นตารางหรือรูปภาพประกอบ ให้ผู้พิมพ์ปรับเป็นแบบหนึ่งหรือสองคอลัมน์ก็ได้ตามความเหมาะสมดูตัวอย่างได้ในไฟล์ template ในเว็บบอร์ด)

4. บทความมีจำนวนไม่เกิน 10 หน้ากระดาษ A4 ตัวหนังสือภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนต์ TH SarabunNew

5. ชื่อบทความจัดไว้ขีดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 18 พอยต์ ตัวหนา ชื่อหัวข้อหลักของบทความ ขนาด 16 พอยต์ ตัวหนาจัดไว้กึ่งกลางของคอลัมน์ ส่วนหัวข้อย่อย ตัวหนา และชื่อผู้แต่ง-เนื้อหา ตัวปกติ ของบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พอยต์ เียงอรอยู่ส่วนท้ายหน้าแรกที่เป็นชื่อตำแหน่งทางวิชาการของผู้เขียนบทความและสังกัดใช้ตัวอักษรขนาด 12 pt. ตัวปกติ

6. บทคัดย่อทั้งไทยและภาษาอังกฤษ ต้องระบุ คำสำคัญ และ Keywords อย่างน้อย 3 คำ ให้ใช้สัญลักษณ์ “ ; ” คั่นวันวรรคระหว่างคำ

7. ตารางที่ และภาพที่ พิมพ์ตัวหนาขีดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ เช่น ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของนักเรียน... (ในกรณีเป็นการอ้างอิงตาราง ต้องระบุแหล่งที่มาไว้ได้ตาราง) หรือ ภาพที่ 2 การตัดใบต้นข้าวในแปลง... กรณีข้อความตัดไปหน้าใหม่ให้พิมพ์ว่า ภาพที่ 2 (ต่อ) (ในกรณีเป็นการอ้างอิงรูปภาพ ต้องระบุแหล่งที่มาไว้ได้รูปภาพนั้นๆ)

8. การเขียนเอกสารอ้างอิง มีรายละเอียดตามที่กำหนดดังนี้ (ให้มีวงเล็บหมายเลขด้านหน้ากำกับตามลำดับ)

8.1 [1] ชื่อผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อหนังสือ./พิมพ์ครั้งที่./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.

8.2 [2] ชื่อผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อบทความ./วารสาร./ปีที่ เล่มที่ (ฉบับที่)/เลขหน้า./สำนักพิมพ์.

8.3 [3] ชื่อผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อเรื่อง./รายงานการวิจัยหรือระดับวิทยานิพนธ์./หลักสูตร./สังกัดคณะ./ชื่อมหาวิทยาลัย.

8.4 [4] ชื่อผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อเรื่อง./สืบค้นเมื่อ./จาก/ระบุเว็บไซต์.

9. ผลงานวิชาการที่ส่งมาต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณากับวารสารฉบับอื่น

การส่งต้นฉบับบทความ (Full Paper)

สามารถดาวน์โหลดเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ ได้ที่ www.scaj.stu.ac.th หรือ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/scaj/index>

1. ส่งต้นฉบับบทความตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดาวน์โหลดเอกสาร และลงทะเบียนสมัครสมาชิกฟรีได้ที่เว็บไซต์ www.scaj.stu.ac.th หรือ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/scaj/login> พร้อมยืนยันการสมัครสมาชิกทางอีเมล (กรณีที่สมัครผ่านให้เข้าเว็บ Tci-thaijo > ค้นหาวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล หรือวารสารที่ท่านเคยสมัครผ่านระบบ Tci-thaijo แล้วดำเนินการดังนี้

- 1) ที่หน้า login ให้คลิกที่สมัครผ่าน > ใส่อีเมล > คลิก Reset Password > ระบบจะส่งข้อมูลกลับไปทางเมลล์
- 2) เข้าเมลล์ ไปคลิกลิ้งค์ที่ระบบส่งให้เพื่อยืนยันตัวตน > หน้าจอจะพาเข้ามาที่หน้าระบบ thaijo แล้วให้คลิก login
- 3) เข้าเมลล์ของท่านอีก 1 รอบ ระบบจะส่ง Username และ password ใหม่มาให้
- 4) สามารถนำ Username และ password มาเข้าระบบได้ เพื่อส่งหรือแก้ไขบทความตามที่ท่านต้องการ)

ขั้นตอนที่ 2 เข้าสู่ระบบสมาชิกเพื่อส่งบทความ (Submissions) โดยแนบส่งไฟล์เอกสารให้ครบ ดังนี้

- 1) แบบนำส่งบทความ 1-3
- 2) บทความฉบับเต็ม ไฟล์ .pdf และไฟล์ .doc รวม 2 ไฟล์ (แล้วรอดตอบรับจากเจ้าหน้าที่ทางระบบก่อนจึงจะชำระเงินได้)

2. เจ้าหน้าที่ตรวจหลักฐานการสมัคร พร้อมตรวจบทความให้เป็นไปตามรูปแบบของวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล หากได้รับการแจ้งว่าบทความผ่านประเมินขั้นต้นแล้ว ให้ชำระค่าธรรมเนียม โอนเงินได้ทุกช่องทางผ่าน ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาบึงกุ่ม อุดรธานี ชื่อบัญชี “กองทุนวิจัย โดย วิทยาลัยสันตพล” เลขที่บัญชี 829-2-04024-6 ประเภทบัญชี ออมทรัพย์) แล้วส่งสำเนาหลักฐานการชำระค่าธรรมเนียม โดยเข้าไปที่ ; หัวข้อกระทู้สนทนา Pre-Review > ตั้งกระทู้สนทนา > แนบไฟล์หลักฐานการโอนเงิน (ต้องระบุชื่อ-สกุล เจ้าของบทความ ดังนี้ ชื่อ- นามสกุล..... เบอร์โทร. 08x xxx xxxx, Email ; โอนวันที่.....เดือน.....ปี..... เวลา..... จำนวน.....บาท) โปรดระบุที่อยู่เพื่อจัดส่งเอกสาร ใบเสร็จรับเงิน แบบตอบรับฯ ชื่อที่อยู่.....เลขที่.....หมู่.....ซอย.....ตำบล/เขต.....อำเภอ/แขวง.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

3. ผู้ส่งบทความปรับปรุงแก้ไขรูปแบบไม่เกิน 1 เดือน ถ้าเกิน 1 เดือน สำนักงานวารสารจะตัดสิทธิ์ การลงบทความ
4. กรณีที่ผู้ส่งบทความสมัครแล้วไม่ส่งบทความ หรือขาดการติดต่อเกิน 1 เดือน กองบรรณาธิการวารสารฯ จะตัดสิทธิ์การลงบทความ
5. กองบรรณาธิการวารสารส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน โดยใช้เวลาประมาณ 1 เดือน หรือตามกำหนดการของแต่ละรอบปี โดยจะแจ้งผลการประเมินให้ผู้ส่งบทความทราบผ่านระบบ tci-thaijo โดยระบบการแจ้งเตือนกลับไปยังอีเมลล์ที่ท่านได้ลงทะเบียนไว้
6. ผู้ส่งบทความปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ประเมินโดยด่วน จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับกระบวนการของผู้ส่งบทความ
 - 6.1 กรณีที่ผู้ประเมินขอการแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง กองฯ วารสารจะส่งบทความไปให้ผู้ประเมินท่านนั้นตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
 - 6.2 กรณีที่ผู้ประเมินท่านหนึ่งตัดสินไม่ผ่าน จะส่งให้ผู้ประเมินท่านใหม่ โดยผลประเมินตัดสินว่าผ่านข้างมากจึงจะได้ตีพิมพ์
7. กรณีที่สมัครลงบทความแล้วไม่ดำเนินการตามข้อ 1 – 6 ทางวารสารจะไม่คืนเงิน ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
8. กรณีเป็นบทความเพื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจะต้องสอบผ่าน 5 บทก่อน (ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์) โดยแนบเอกสารการสอบด้วย
9. การใช้เอกสารอ้างอิง ให้อ้างอิงจากบทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ที่สามารถตรวจสอบได้ทางระบบออนไลน์เท่านั้น (หากอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ตให้เป็นข้อมูลทางด้านสถิติเท่านั้น) และทั้งหมดต้องไม่เกิน 5 ปี
10. ผู้ส่งบทความจะต้องปฏิบัติตามกระบวนการและวิธีการดำเนินการจัดทำวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล กำหนดไว้เท่านั้น มิฉะนั้นวารสารมีสิทธิ์ในการยกเลิกการลงบทความ

**** หมายเหตุ** กรณีโอนชำระเงินมาแล้วยกเลิก ไม่ลงบทความกับวารสาร ทางวารสารไม่คืนเงิน เนื่องจากได้ถือว่ามีชื่อผู้ส่งบทความแล้ว และเจ้าของบทความเป็นผู้ที่ยินยอมรับเงื่อนไข ******ผู้ประสานงานอาจารย์สจ๊วต กุศลวิชวงศ์ เบอร์มือถือ 082 306 6100