

# วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ Journal of Academic and Innovation in Social

## กำหนดการเผยแพร่

วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

## วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาผู้สนใจทั่วไปและแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการณเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านการบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยีการศึกษา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์ที่เน้นนวัตกรรม ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ฉบับพิมพ์ ISSN (Print): 2774-1028

## บรรณาธิการ

รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผศ.ภัทรพร จันตะนี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.อัฉรา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.สมเดช นามเกตุ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.บุญชिरา ภูชนะจิต

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ดร.เมธรัตน์ จันตะนี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ดร.สุมาลี บุญเรือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.ชมพูนุช ช่างเจริญ

สำนักงานวิจัยและนวัตกรรม มูลนิธิแสงสีวิชาการ

ดร.ธีรวัฒน์ มิ่งขวัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ดร.อภิวัฒน์ จำตา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขานุการ: ผศ.ดร.สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต

ผู้ช่วยเลขานุการ: น.ส.กรกนก เกรียงทอง, น.ส.รัตนภรณ์ จันตะนี

## สำนักงานวิจัยและนวัตกรรม มูลนิธิแสงสีวิชาการ

เลขที่ 199/538 ซอยซิดี 12 (ด้านหลังศูนย์ราชการอยุธยา) อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ : 085-4217676 e-mail: aphinant.jais@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีณ เลขที่ 94 ตำบลพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

**ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)**

ศ.ดร.พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.อุไรวรรณ ชนสถิต	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รศ.ดร.ชุติมา มุสิกานนท์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.ปาจริย์ ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร.เดชา พวงดาวเรือง	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.วันทนี้อย์ แสนภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
รศ.ดร.จันทนา โรจนรุ่งเสถียร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.อดิพร เกิดเรือง	มหาวิทยาลัยชินวัตร
รศ.ดร.อภิวรรณ ศิรินันทนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ ฉบับนี้เป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2565 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์เพื่อคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด เพื่อควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ และขอขอบคุณกองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี  
บรรณาธิการ

## สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ (Editorial Board)	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviewers)	(2)
บทบรรณาธิการ (Editorial)	(4)
รายงานการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนครฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10..... <i>ฉัตรมน อินทศร</i>	1
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัย เทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.. <i>สุธาสินี คงทอง</i>	15
ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี..... <i>วชมล ทองถึง</i>	30
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร..... <i>ปาสิณี เพชรทอง</i>	43
การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอกาญจนาดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1..... <i>สิรินันท์ จันทร์โสม</i>	61
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1..... <i>ฉนิชมน บุญรัตน์</i>	76
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2..... <i>สุกัญญา ขุนเจริญ</i>	91
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... <i>ธิดารัตน์ มุ่งเมือง</i>	106

## สารบัญ (Content)

	หน้า
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ สื่อประสมวิชาเลือกเสรี เพลงโคราชสำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลาย ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง นครราชสีมา.....	121
ประสิทธิ์ ตั้งประเสริฐ	
ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	134
อัจฉรา หล่อตระกูล	
ความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย.....	151
เศรษฐศักดิ์ กตัญญู	
ภาคผนวก.....	
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	

รายงานการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม  
สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10  
The assessment report of the project “Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10  
according to the moral school, office of the basic education  
commission, year 2563” of Nikhomsangtoneng changwat rayong 10  
school

ฉัตรมน อินทศร<sup>1</sup>

Chatmon Inthosorn

### บทคัดย่อ

รายงานการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation: C) 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) และ 4) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation: P) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 228 คน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบริบทในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนมีความเห็นว่าโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีความเหมาะสมและจำเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงการกับแผนกลยุทธ์ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์สังคมโลกในยุคปัจจุบัน และโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนและความต้องการของครู ผู้ปกครอง และชุมชน มี

---

Received: 2022-04-16 Revised: 2022-05-18 Accepted: 2022-05-25

<sup>1</sup> โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ตำบลแม่ น้ำคู้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 Self-established Nikhom School Rayong Province 10 Maenam Khu Subdistrict, Pluak Daeng District, Rayong Province, Rayong Primary Educational Service Area Office District 1. Corresponding Author e-mail: aphinant.jais@gmail.com

ค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ความสอดคล้องของโครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน กับการจัดบรรยากาศ สภาวะแวดล้อมของโรงเรียน มีความเหมาะสม สอดคล้อง และเอื้อต่อการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. ด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีความพร้อมด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีแผนการดำเนินงานตามโครงการอย่างชัดเจน รองลงมาคือ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินโครงการ, คณะกรรมการดำเนินโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางเป้าหมาย ความสำคัญของโครงการ และคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอาคารสถานที่ ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีความเหมาะสม เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน

3. ด้านกระบวนการในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ และกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม และมีการจัดรอบแนวคิดและกำหนดจุดที่ต้องการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ, กิจกรรมงานเครือข่ายผู้ปกครอง, กิจกรรมทำบุญทุกวันพระ และกิจกรรมเขตรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4. ด้านผลผลิตในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครองและนักเรียน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีการปฏิบัติตามคุณธรรมอัตลักษณ์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เข้าแถวให้เป็นระเบียบ เว้นระยะห่าง, ปิดไฟ ปิดพัดลม ปิดน้ำทุกครั้ง เมื่อเลิกใช้ และคัดแยกขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ เก็บขยะทุกครั้งที่พบ และส่งงานให้ทันกำหนด

**คำสำคัญ:** การประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม

## Abstract

school, office of the basic education commission, year 2563” of Nikhomsangtoneng changwat rayong 10 school. The purposes were to assess the Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic

education commission, year 2563” of Nikhomsangtoneng changwat rayong 10 school within 4 issues which were 1) the context evaluation: C 2) the input evaluation: I 3) the process evaluation: P 4) the product evaluation: P. The sample of this assessment was 228 people including the committees of basic education, teacher assistance, student’s parents and student. Purposive Sampling method was used. The 5-rating scale-questionnaire was used to collect the data. Mean and standard deviation were used to analyze the data.

The result of the assessment of Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic education commission, year 2563 can be summarized as followed.

1. For the context evaluation, generally, the committees of basic education and teacher assistance had their opinion to the Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic education commission, year 2563 project to the suitability and necessity in the very high level. Considering into each session found that, the first 3 high mean sessions were correspondence of the project with strategic plans, courses, teaching and learning management appropriate to the time and situation of the modern world society. And the project was consistent with the problems of the school and the needs of teachers, parents and the community with the same mean. Followed by the conformity of the project to the policy of the ministry of education, office of the basic education commission and the educational service area office, project objectives were clearly defined. The atmosphere school environment were appropriate, consistent and conducive to project implementation had the same mean.

2. For the input evaluation, generally, the committees of basic education and teacher assistance had their opinion to the Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic education commission, year 2563 project to the readiness in the very high level. Considering into each session found that, the first 3 high mean sessions were clearly project implementation plan. Followed by staff and related-persons responsible for the project were appropriate and sufficient for the implementation of the project, and the project committee had knowledge and understanding about the approach, goals, importance of the project and moral identity of students had the same mean.

3. For the process evaluation, generally, the committees of basic education and teacher assistance had their opinion to the Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic education commission, year 2563 project to the operation in the very high level. Considering into each session found that, the first 3 high mean sessions were project-based learning and reduce study time, increase time to know the base of sufficiency economy activity had the same mean. Followed by the moral camping activity and framing the concepts and determining the points to be developed according to the problems and needs, parents network activity, making merit in every Buddhist holy day and responsible area activity had the same mean.

4. For the product evaluation, generally, the committees of basic education and teacher assistance had their opinion to the Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 project according to the moral school, office of the basic education commission, year 2563 project to the adherence to moral identity in the very high level. Considering into each session found that, the first 3 high mean sessions were line up in an orderly manner keep distance, turn off the lights, turn off the fans, turn off the tap every time when not in use and waste segregation had the same mean. Followed by collecting the trash every time founded and submitting assignment on time

**Keywords:** The assessment “Sang Khon Dee Sri Ni Khom 10 according

## 1. ความนำ

บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ที่กำหนดให้การศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 1 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 4 มาตรา 24 (4) ที่ว่า “การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา” ส่วนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดการพัฒนาและเสริมสร้างประชาชนคนไทยไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4.3 คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง

กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มี หลักคิดที่ถูกต้อง

โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานในสังกัดมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติให้เป็นคนไทย ในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี จึงได้พัฒนาคุณธรรมให้กับเยาวชนของชาติ โดยได้จัดทำ “โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.” ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อสืบสานพระราชปณิธาน เดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 และตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปรมณทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในหลวงรัชกาลที่ 10 โดยกำหนดให้แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดอย่างน้อยร้อยละ 35 เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรม ในปีงบประมาณ 2560 และให้ขยายผลจนครบทุกโรงเรียนในปีงบประมาณ 2561 ซึ่งในเบื้องต้นได้กำหนดกรอบแนวคิดเป็นคุณธรรมเป็นเป้าหมายให้โรงเรียนนำไปศึกษาวิเคราะห์

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินด้านบริบทโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10
2. เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้าโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10
3. เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10
4. เพื่อประเมินผลผลิตโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ใช้รูปแบบการประเมินแบบ ชิปปี้ โมเดล (CIPP Model) ตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ทำการประเมินจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความจำเป็น

การได้มาของโครงการ หลักการ วัตถุประสงค์ ลักษณะโครงการความสอดคล้อง และการมีส่วนร่วม ในการกำหนดโครงการ 2) ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เพื่อตรวจสอบความพร้อม ของทรัพยากรที่ใช้ คือ คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ระยะเวลา สถานที่และความร่วมมือ ของ ผู้เกี่ยวข้อง 3) ประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) เพื่อดูขั้นตอนและการดำเนิน กิจกรรมตามโครงการการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม 4) ประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรม

### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน

1. ประชากรที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 314 คน ได้แก่
  - 1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน
  - 1.2 ครูผู้สอน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 11 คน
  - 1.3 ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน
  - 1.4 นักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 228 คน ได้แก่
  - 2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ใช้วิธีการเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองที่เป็น บุคคลภายนอกทั้งหมด
  - 2.2 ครูผู้สอน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการ
  - 2.3 ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 106 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนเพิ่มขึ้นในการสุ่ม
  - 2.4 นักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 106 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มนักเรียนเพิ่มขึ้นในการสุ่ม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

### 1. ประโยชน์ต่อนักเรียน

1.1 นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง เป็นการแก้ปัญหาโดยรวมของโรงเรียน

1.2 นักเรียนมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ด้านความมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพอเพียง และด้านจิตอาสา เป็นทักษะในการดำเนินชีวิต

1.3 นักเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากการประกวดด้านคุณธรรมและการแสดงออกเชิงคุณธรรม

### 2. ประโยชน์ต่อครูและบุคลากร

2.1 ครูและบุคลากรรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ครูและบุคลากรมีการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการคุณธรรม และกิจกรรมสนับสนุนคุณธรรมที่มีประสิทธิผลเป็นนวัตกรรมด้านคุณธรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

2.3 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อชุมชน จากความร่วมมือกันในการกิจกรรมตามโครงการ

### 3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน

3.1 โรงเรียนใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลรายงานการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

3.2 โรงเรียนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา การวางแผนการจัดทำโครงการและการบริหารจัดการสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป

3.3 โรงเรียนมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ด้านความมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพอเพียง และด้านจิตอาสา เป็นอุดมการณ์คุณธรรมในการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

### 4. ประโยชน์ต่อหน่วยงานการศึกษาอื่น

4.1 เป็น Best Practice ด้านคุณธรรมในการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เผยแพร่ และอ้างอิงแก่สถานศึกษาอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอก

4.2 เป็นเครื่องมือสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในภาพรวม

### 5. ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

5.1 ชุมชนเกิดความตื่นตัว ตระหนัก มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนในทุกชั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

5.2 ชุมชนมีเจตคติที่ดี มีความพึงพอใจ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียนด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

5.3 ช่วยสร้างคนดี ชุมชนดี และคนมีคุณธรรมให้แก่สังคมในบริบทของโรงเรียนได้อย่างน่าพอใจ

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ความหมายของคุณธรรม** มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ ดังนี้

เกษม วัฒนชัย (2559) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม คือ ธรรมที่เป็นคุณ หรือ สภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรม เมื่อคิดดีแล้วย่อมแสดงพฤติกรรมคือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่า ดี จริง และงาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง สภาพความดีงาม เป็นสภาพความงาม ความดีทางความประพฤติ และจิตใจ ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 2 ความหมาย คือ 1) ความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์แก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี หลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น การเป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละมีความรับผิดชอบ

รจนา ภูกองไชย (2553, หน้า 32 ) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี และ คุณลักษณะ หรือสภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม เป็นสภาวะซึ่งนามธรรมอยู่ในจิตใจของแต่ละคน

#### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการ เป็นการศึกษาว่าแผนงานหรือโครงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งในระหว่างปฏิบัติงานตามแผน เพื่อส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังโครงการและภายหลังจากที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้น และการประเมินผลยังมีความครอบคลุมไปถึงการประเมินความเหมาะสมของแผนงานและโครงการ เพื่อช่วยตัดสินใจในการวางแผนและโครงสร้างในขั้นตอนต่อไป อีกด้วย และการประเมินผลที่ดีประกอบด้วยจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อการวางแผนและการกำหนดนโยบาย 2) เพื่อการบริหารจัดการ และ 3) เพื่อทดสอบผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ เพื่อสร้างสารสนเทศที่ถูกต้องชัดเจน ว่าโครงการนั้น ๆ เป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่เช่นใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้หรือไม่ เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินต่อไป หรือปรับปรุงแก้ไขโครงการให้ดีขึ้นหรือล้มเลิกการดำเนินโครงการนั้น

ฐกฤต อธิมาพิพัฒน์ (2560) ทำการประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนบ้านนาวง ใช้รูปแบบการประเมินตามแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ผลการประเมิน

พบว่า

1. การประเมินด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า โครงการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความเป็นไปได้
2. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่ามีความเหมาะสมเพียงพอของบุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ
3. การประเมินด้านกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน เห็นว่า การปฏิบัติงานตามโครงการมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า กระบวนการในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม และ
4. ประเมินด้านผลผลิต ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน โดยภาพรวม มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 314 คน ได้แก่

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน

1.2 ครูผู้สอน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 11

คน

1.3 ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้น  
ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน

1.4 นักเรียน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่  
1-6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 228 คน ได้แก่

2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง  
เลือกแบบเจาะจงจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองที่เป็นบุคคลภายนอก  
ทั้งหมด

2.2 ครูผู้สอน โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ปีการศึกษา 2563 จำนวน  
9 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงจากครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire)  
จำนวน 4 ฉบับ ทำการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตโครงการ  
ก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และหลังเสร็จสิ้นโครงการ ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินด้านบริบท (Context) ก่อนดำเนิน  
โครงการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีผล  
การประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)  
ก่อนดำเนินโครงการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)  
ที่มีผลการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process)  
ระหว่างดำเนินโครงการ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรม  
สนับสนุน ด้านการจัดกิจกรรมวิถีชีวิตประจำวัน และด้านการจัดกิจกรรมจัดสภาพแวดล้อม ลักษณะเป็น  
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีผลการประเมิน 5 ระดับ  
คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินด้านผลผลิต (Product) หลังเสร็จ  
สิ้นการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการปฏิบัติตามคุณธรรมอัต  
ลักษณ์ของนักเรียนด้านผลผลิตของโครงการ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านมีความมีวินัย ด้านความ  
รับผิดชอบ ด้านความพอเพียง และด้านมีจิตอาสา

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ประเมินโครงการใช้แบบสอบถามแต่ละฉบับที่จัดทำไว้จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 จัดทำขึ้นต้นปีการศึกษา 2563 สำหรับใช้ประเมินบริบท และด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อได้รับแบบสอบถามแต่ละฉบับจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาตรวจให้คะแนน และหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ผลการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของลิเคอร์ท

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินโครงการครั้งนี้ผู้ประเมินได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการจัดกระทำแต่ละฉบับแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างแต่ละด้าน ทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ดังนี้

1. วิเคราะห์ผลการประเมินโครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวมนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล โดยใช้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด

### สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 7. สรุปผลการวิจัย

1. ด้านบริบทในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีความเหมาะสมและจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงการกับแผนกลยุทธ์ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์สังคมโลกในยุคปัจจุบัน และโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนและความต้องการของครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ความสอดคล้องของโครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน กับการจัดบรรยากาศ สภาวะแวดล้อมของโรงเรียน มีความเหมาะสม สอดคล้อง และเอื้อต่อการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. ด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีความพร้อมด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีแผนการดำเนินงานตามโครงการอย่างชัดเจน รองลงมาคือ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินโครงการ, คณะกรรมการดำเนินโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง เป้าหมาย ความสำคัญของโครงการ และคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอาคารสถานที่ ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีความเหมาะสม เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน

3. ด้านกระบวนการในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ และกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม และมีการจัดกรอบแนวคิดและกำหนดจุดที่ต้องการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ, กิจกรรมงานเครือข่ายผู้ปกครอง, กิจกรรมทำบุญทุกวันพระ และกิจกรรมเขตรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4. ด้านผลผลิตในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และนักเรียน มีความเห็นว่า โครงการสร้างคนดีศรีนิคมฯ10 ตามแนวโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 มีการปฏิบัติตามคุณธรรมอัตลักษณ์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3

อันดับแรก ได้แก่ เข้าแถวให้เป็นระเบียบ เว้นระยะห่าง, ปิดไฟ ปิดพัดลม ปิดน้ำทุกครั้ง เมื่อเลิกใช้ และคัดแยกขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ เก็บขยะทุกครั้งที่พบ และส่งงานให้ทันกำหนด

## 8. ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาผลการดำเนินการโครงการในรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยเฉพาะในด้านผลผลิตที่เป็นพฤติกรรมของนักเรียน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาโครงการคุณธรรม เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนา ปรับปรุง โครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา วัฒนาบุญ. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษม วัฒนชัย. (2559). *6 ขั้นตอนสู่โรงเรียนคุณธรรม: ช่วยสร้างคนดีให้บ้านเมือง*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พระมหาโตนด จำปาทอง (2558). *การประเมินโครงการค่ายธรรมะพัฒนาทักษะชีวิต ยาเสพติด ห่างไกล สร้างสายใยชุมชน เถลิงพระชนมพรรษา 12 สิงหาคมราชินี ณ วัดจันทร์ ตำบลทางพระ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *การประเมินโครงการ การวิจัยประเมิน*. กรุงเทพฯ: คอมแพคพริ้นท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- สุรียรัตน์ พัฒนเชียร. (2556). *รายการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร*. เข้าถึงได้จาก [http://www.kroobannok.com/board\\_view.php?b\\_id=7784&bcid\\_id=16](http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=7784&bcid_id=16).
- สุวิมล ติรกานันท์. (2555). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2555). *การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- อรศญา จวนทองรักษ์. (2561). *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*. เข้าถึงได้จาก [www.kunnatum.net/album/kunnatum/8/](http://www.kunnatum.net/album/kunnatum/8/)

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, 607-610.
- Stufflebeam, Daniel L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Atlantic City, N.J.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัย  
เทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
Role of Administrator and teacher performance in school for Internal  
Quality Assurance of Kanchanadit Technical College, Surat Thani.  
Office of the Vocational Education Commission

สุธาสิณี คงทอง <sup>1</sup>

Suthasinee khongthong

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายใน ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถาม ด้วยแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของลิคเคิร์ท และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ :** บทบาทของผู้บริหาร การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

---

Received: 2022-03-17 Revised: 2022-06-10 Accepted: 2022-06-20

<sup>1</sup> วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา Surat Thani. Office of the Vocational Education Commission. Corresponding Author e-mail: Suthasinee @gmail.com

## Abstract

The purposes of the study were: 1) to study the roles of school administrators for promote internal quality assurance according to the opinions of teachers. 2) To compared the role of school administrators for promote internal quality assurance according to the opinions of teachers and classified by educational background and work experience. The samples of this study consisted of 33 teachers. The research instrument was a questionnaire calculated as 100 percent. The instrument used in this research were 2-part. Part 1 asked about the status of the respondents by checklist. Part 2 asks about the role of the administrator of the educational institution by using the estimation scale. According to Likert's concept and asks about the role of the administrator of the educational institution by using the estimation scale according to Lickert's concept and find the Index of Conformity (IOC) and (Reliability) by Cronbach's Alpha Coefficien method. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA. The results were as follows.

1. The roles of school administrators for promote internal quality assurance is in high level when considering each aspect It was found that it was at a high level in all aspects.

2. To compared the role of school administrators for promote internal quality assurance according to the opinions of teachers and classified by educational background and work experience had no significant difference

**Keywords:** The roles of school administrators, promote internal quality assurance.

## 1. ความนำ

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานในทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างสอดรับกันเป็นระบบ มุ่งหน้าไปในทิศทางที่ได้ร่วมกัน กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการและวิธีการบริหาร และการจัดการคุณภาพ (Quality Management) สมัยใหม่ที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยที่ความเชื่อมั่นนี้ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา ข้อเท็จจริง หลักฐานเชิงประจักษ์

และความสมเหตุสมผลเป็นสำคัญ ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ชัดเจนในหมวด 6 เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบจัดและพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ และมาตรา 48 ระบุว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน นอกจากนี้มาตรา 49 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี และต้องเสนอผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 2-3)

สืบเนื่องจากกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 หมวดที่ 2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาว่าให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษา โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดให้มีการติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 8)

การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา จะมีการเปิดสอนในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สำหรับการศึกษาในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นการจัดการพื้นฐาน โดยกำหนดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายแต่หลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาล ได้สนองเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีนโยบายมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน โดยการปฏิรูปการศึกษาพัฒนาชีวิตคนไทยให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักที่มุ่งมั่นผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของต่างประเทศ จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค วิจัย

สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 1)

ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปฏิบัติตามบทบาทมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของตนให้ดียิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สำเร็จ สมดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการได้วิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความจำเป็นต้องหาข้อมูลจากทัศนะของครู เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา
- 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
- 3) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
- 4) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ
- 5) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

6) ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

### 3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 33 คน ใช้จำนวนประชาชนทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่วิจัย

1) **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่

- (1) วุฒิการศึกษา
- (2) ประสบการณ์การทำงาน

2) **ตัวแปรตาม** ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังนี้

- (1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา
- (2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
- (3) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
- (4) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ
- (5) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย
- (6) ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
- (7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

## 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในไว้ดังนี้

วารินทร์ สูงสุด (2543:2) ได้สรุปการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2543:11-12) สรุปว่าการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชา สถาบัน สำนัก เพื่อควบคุมคุณภาพปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยมีระบบและกลไกควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัด จนทำให้มหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชา สถาบัน สำนักเกิดความมั่นใจได้ว่าหน่วยงานมีการดำเนินการอย่างเป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

จุฬา เทียนไทยและจินตนา ชาญชัยศิลป์ (2544:7) สรุปการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย โดยการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเอง เพื่อให้มีความมั่นใจว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการตามภารกิจอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2544:7) สรุปการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ โดยการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำแผนทุกขั้นตอน มีการบันทึกและติดตามตรวจสอบแผน ค้นหาจุดเด่นที่ต้องส่งเสริม จุดด้อยที่ต้องพัฒนาแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนโดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิสนุ พองศรี (2550: 177) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นการบริหารภายในของสถานศึกษา การดำเนินงานของต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งหน่วยงานต่างๆ โดยใช้การประเมินทั้งภายในและภายนอกเป็นกลไกสำคัญ

โสภณ ชัยภักดิ์ (2551: 57) สรุปไว้ว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยผู้ประเมินภายในของสถานศึกษาเองหรือหน่วยงานต้นสังกัดในระดับต่างๆ

พัทธรินทร์ เพียรราษฎร์ (2552:10) สรุปไว้ว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาที่มีแผนงาน กิจกรรมการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบสะท้อนถึงควมมีคุณภาพโดยโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นการประเมินตนเองจากภายในโรงเรียนโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้เกิดมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยมีบุคลากรของสถานศึกษานั้นทำหน้าที่การประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพเองหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาทำหน้าที่ดังกล่าว

#### 4.1 หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 9) ได้กำหนดหลักการในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ไม่ใช่การจับผิด เป้าหมายอยู่ที่ผู้เรียน
- 2) บริหารจัดการตามปกติไม่ได้แยกส่วนในการดำเนินงาน
- 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย นับตั้งแต่ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546:11) ได้กำหนดหลักการในการประกันคุณภาพภายในไว้ ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือการที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุง คุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้าโดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

- 2) การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 ต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติ โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบ ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความโปร่งใสและมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

- 3) การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องเช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ ต้นสังกัด เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

อรพิน ภิญโญภาวศุทธิ (2547: 25) ได้สรุปไว้ว่า หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีหลักการสำคัญ คือ การร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษา บริหารจัดการตามปกติให้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย นับตั้งแต่ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการกระจายอำนาจ การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (2556: 19) ได้สรุปไว้ว่า หลักการประกันคุณภาพภายในจะต้องผสมผสานกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่แล้วเป็นเรื่องเดียวกัน โดยใช้ทฤษฎีการบริหารงานต่างๆ มาบูรณาการให้เหมาะสมกับ

บริบทของสถานศึกษาภายใต้ความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

สรุปหลักการประกันคุณภาพภายใน เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### 4.2 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553: 5-8) กล่าวถึงในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะเน้นการผสมผสานภายในสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผลและร่วมกันนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การดำเนินการ และการรายงาน

##### 1) การเตรียมการก่อนดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

การเตรียมการของสถานศึกษา ก่อนดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ควรเริ่มที่การเตรียมบุคลากรของสถานศึกษา ก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1) การเตรียมความพร้อมด้านความตระหนักที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก โดยเฉพาะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ที่บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว แต่เนื่องจากเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องใหม่ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ จึงควรจะต้องหาข้อมูลในสถานศึกษาของตนเองว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังมีบุคลากรที่ไม่เข้าใจ สถานศึกษาควรจะได้มีการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่พอใจของคณะกรรมการพัฒนาสถานศึกษา ขณะเดียวกันควรมีการสร้างบุคลากรแกนนำในการประกันคุณภาพภายใน พร้อมกับมีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพทุกคน

1.2) การมอบหมายความรับผิดชอบ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา บุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบแต่ละมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายต่างๆ ตามความเหมาะสม คณะกรรมการ แต่ละชุด ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐาน นอกจากนี้คณะกรรมการชุดดังกล่าวจะต้องร่วมกันออกแบบหรือสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ของ แต่ละมาตรฐาน มีการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

#### 4.3 ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 33 คน ใช้จำนวนประชากร

ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิคเคิร์ท (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ ตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพบกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบาย วิธีการตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 33 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

## สถิติทดสอบที (t-test for Independent Samples)

## 6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:102-103)

4.50 - 5.00 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test for Independent Samples)

## 7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปรากฏผลดังนี้

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ด้านการปลูกฝัง

จิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

1.1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ดำเนินการให้ระบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาเท่ากับผู้แรกเข้าของรุ่นนั้นในแต่ละสาขาวิชา และให้ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษารับรอง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้สถานประกอบการ/หน่วยงานประเมินความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ

1.2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสม และจัดให้มีการคัดเลือก สถานประกอบการ/หน่วยงาน และร่วมมือในการส่งผู้เรียนเข้าฝึกงานตามหลักสูตร ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ

1.3) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารการเงินและงบประมาณสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และดำเนินการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ

1.4) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการโดยมีครูและนักเรียนเข้าร่วมโครงการทุกกิจกรรม ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

1.5) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าร่วมแสดง แข่งขัน สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยในระดับภาค และระดับชาติ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าร่วมแสดง แข่งขัน สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยในระดับชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยประกวดและเผยแพร่ผลงาน ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการประกวด เผยแพร่ผลงานสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย

1.6) ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และความเข้าใจปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีการดำเนินการให้ผู้เรียนเข้าร่วม โครงการ กิจกรรมการปลูกจิตสำนึกด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ และมีการดำเนินการ ให้ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมการปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่วนลำดับ สุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการกีฬา และนันทนาการ

1.7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษา และจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนลำดับ สุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา

2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ด้านการ บริการวิชาการและวิชาชีพ ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ด้านการ

ปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย และด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็น พลเมืองไทยและพลโลกไม่แตกต่างกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 การเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการให้ สถานประกอบการ/หน่วยงานประเมินความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ

2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และจัดให้มีการบูรณาการ คุณธรรม จริยธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทุกรายวิชาที่สอน

3) ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และควรจัดให้มีการประเมินผลการบริหารงานและภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษา

4) ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดกิจกรรม/ โครงการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น ควรให้ครูเข้าร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนในการจัดกิจกรรม/โครงการฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชน และ ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

5) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควร ดำเนิน การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการประกวด เผยแพร่ผลงานสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

6) ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา และนันทนาการ

7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการดำเนินการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
- 3) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา และคนอื่นๆ. (2547). คู่มือวิทยากรเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานต์นภัส บุญลึก. (2556). การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จุฑา เทียนไทยและจินตนา ซาญชัยศิลป์. (2544). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). หลักการบริหารและนิเทศการศึกษา. สงขลา: เทพการพิมพ์.
- นิมิตร อิศระกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- บรรเจิด อินทร์กล้า. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประกิตชัย สิงหาวาสน์. (2546). นวัตกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด และวิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม. การค้นคว้า อีสารปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

Cronbach, L.J. (1990). Essential of Psychological Testing. New York : Harper.

Hoitash, R.C. (2002). Development and Initial Implementation of a Quality Assurance Plan for on Organization that Manage Group Homes for Individuals with Development Disalilities. Ph.D.Thesis, School of Rutgers, The State University of New Jersey, U.S.A.

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
Parents' Satisfaction for care management system at Ban Kuang  
Yoon school, Surat Thani

วชมล ทองถึง<sup>1</sup>  
Washamon Thongtung

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือผู้ปกครองเด็กที่เรียนในโรงเรียนบ้านควนยุง ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 152 คน จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.26 – 0.89 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาโดยวิธีการIOC มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่า t – test และ F-testหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงสุด คือด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาให้นักเรียน รองมา ได้แก่ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

---

Received: 2022-03-15 Revised: 2022-04-22 Accepted: 2022-05-10

<sup>1</sup> โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี Kuang Yoon school, Surat Thani  
Corresponding Author e-mail: Washamon@gmail.com

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

## Abstract

This research aimed 1) to study the level of student guardians' satisfaction with operations of student care and assistance system at Ban Khuan Yung School, 2) to compare their satisfaction with the school operations as such to compare the level of parents' satisfaction towards the implementation of the student care system at Ban Khuan Yung School, Muang District, Surat Thani Province. The sampling comprised of 152 student guardians, whose children were studying in academic year of 2016. The research instrument was the Likert-type scale questionnaire with five discrimination between 0.26 and 0.89, index of item objective congruence (IOC) for specific study from 0.67 to 1.00, and the reliability amount at 0.98. Statistics used in data analysis were: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA). In case of encountering difference of data, they would be Determine the Pearson correlation coefficient between the individual scores and the questionnaire's total score. by the method of finding the alpha coefficient ( $\alpha$ -Coefficient). The results showed that

Determining validity was calculated by the Pearson correlation coefficient between the individual scores and the questionnaire's total score. by the method of finding the alpha coefficient ( $\alpha$ -Coefficient). The research results found that:

1) The level of student guardians' satisfaction, in the overall aspects, with operations of student care and assistance system of Ban Khuan Yung School Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect.

2. Classified by gender and educational level, it was found that the parents' satisfaction with the system It was found that the parents' of Ban Khuan Yung School. It was found that the parents' satisfaction with Student care and Assistance System Considering the overall and each aspect is at the highest level. The side with the highest average level of satisfaction is to : problem prevention and solutions, followed by the student transfer, intimacy between students and a teacher. supporting system management in an aspect of student screening promotion and development of a student – Care Management System

**Keywords:** Satisfaction 2tudent Guardians Khuan Yung School

## 1. ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ยังกำหนดว่า ต้องการให้เด็กไทยทุกคนมีลักษณะ “เก่ง ดี มีสุข” การจะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข ตามที่มุ่งหวังไว้นั้น นอกจากจะดำเนินการด้านส่งเสริมสนับสนุนแล้ว การป้องกันการช่วยเหลือ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และการสื่อสารซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อผู้คนในทางบวกแล้ว ผลกระทบทางลบก็มี เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาที่ต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงปัญหาของครอบครัวสิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล และความเครียด โดยเฉพาะกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนกลาง อันเป็นวัยที่มีความวิตกกังวล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น รูปร่าง หน้าตา ฐานะของพ่อแม่ การเรียน การยอมรับของเพื่อนที่เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับเขา ทำให้เขาไม่มีความสุข ดังนั้น ในการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติ “เก่ง ดี มีสุข” จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนโดยเฉพาะครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความรัก ความเมตตาเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทยให้เจริญเติบโตเป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติต่อไป ( กรมสุขภาพจิต, 2542: 9)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และแนวการจัดการศึกษายังได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคนโดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (มาตรา 22) ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเรื่องหนึ่งที่กำหนดให้ดำเนินการ คือ ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (มาตรา 23 ข้อ (5) ) ทั้งนี้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง

และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ ,2542 : 5 – 12)

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
โรงเรียนบ้านควนยุงเป็นระบบที่ดีและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานยังครบ  
วงจร เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน  
การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ จึงเกิดการแก้ไขปัญหายั่งยืน  
เพราะข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการคัดกรองและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาอย่างรอบครอบ  
เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจส่งเสริมพัฒนา  
ป้องกันแก้ไขปัญหามา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรที่  
เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
จึงทำให้นักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุงไม่มีปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ  
การประพฤตินิสัยของโรงเรียน เช่น การแต่งกาย การขาดวินัย การมาสาย การหนี  
เรียน การทะเลาะวิวาท ชู้สาว การเสพสิ่งเสพติด และการเล่นการพนัน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด  
ขึ้นกับนักเรียนได้รับการช่วยเหลือป้องกัน และแก้ไขอย่างใกล้ชิดเร่งด่วน ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้  
การช่วยเหลือแก้ไข ครูที่ปรึกษาดำเนินงานกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปัญหาที่  
เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขให้หมดไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศและระดับ  
การศึกษา

## 3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง ปี  
การศึกษา 2564 จำนวน 255 คน
  2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง ปีการศึกษา  
2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน  
(Krejcie and Morgan.1970 : 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional  
Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งแยกเป็นการศึกษาและเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1.1 เพศหญิง

1.1.2 เพศชาย

1.2 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยูงใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

2.4 ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียน

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โรงเรียนบ้านควนยูง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจโดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า ทางลบ

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนคือ การส่งเสริม พัฒนาป้องกันและแก้ปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตจิตใจมีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง

สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์มักจะได้แก่ ทรัพยากร (Resources) หรือสิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน ความพึงพอใจนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคลซึ่งได้นำมาเสนอ ดังนี้

Maslow (1970 : 15) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจกับพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ ได้ลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ต้องการในขั้นสูงต่อไปคือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอุ่นใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางสังคมเป็น ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากจะเป็นอยากจะได้ความคิดของตนหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนี้

Herzberg (1959 : 113-115) ได้ทำการศึกษาพบว่าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขึ้นพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับด้านงาน และความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 ความได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

Kotler (1982 : 324 ) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้รับบริการว่าเป็นความรู้สึกพอใจหรือผิดหวังของคนต่อการปฏิบัติที่ได้รับและความคาดหวังและถ้าหากการทำงานที่ได้รับ ต่ำกว่าความคาดหวังของลูกค้าก็จะเกิดความไม่พอใจ และถ้าเกินความคาดหวังความพึงพอใจก็จะอยู่ในระดับที่สูง ลูกค้าหรือผู้รับบริการจะมีความสุขอย่างมากต่อการให้บริการ ซึ่งจะ

ส่งผลต่อความภักดีในตัวสินค้า (Brand Loyalty) และบริการนั้นจนกลายเป็นพฤติกรรมซ้ำซ้ำและบอกต่อในที่สุด

Ivancevich and Donnelly (1968 : 172) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความคิดชอบของผู้ปฏิบัติภารกิจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ที่พึงปฏิบัติอยู่

**ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

กรมสุขภาพจิต ( 2544 : 7 - 8 ) ขั้นตอนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อาศัยการทำงานที่มีหลักการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (PDCA) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นที่ 1 การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน (Plan) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมพื้นฐานของโรงเรียนและจัดทำแผนปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do) มีการสร้างความตระหนัก และความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียนแล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้านคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ

ขั้นที่ 3 การกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน (Check) มีการติดตามประเมินผล เพื่อทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงดำเนินการได้มาตรฐาน (Action) นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยูง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยูง ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Liket แบ่งออก เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิ การศึกษาและเพศ โดยลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม หนังสือการวัดผลการศึกษาของ สมนึก ภัททิยธนี (2541 : 36) และการวิจัยเบื้องต้น ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 125) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบ เพื่อนำมาจัดทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำนิยามศัพท์เฉพาะมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

4. พัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน ด้านการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

1. นางสาวศลัณยพร ทองถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. นางฐิริธญา พรหมศร ครูโรงเรียนวัดทุ่งควายพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

เพื่อทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity ) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำก่าจัดความที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับคำก่าจัดความที่ใช้ในการศึกษา

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับคำก่าจัดความที่ใช้ในการศึกษา

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับคำก่าจัดความที่ใช้ในการศึกษา

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านในแต่ละข้อจากนั้นคำนวณหาค่า IOC

7. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยวิธีครอนบาค (Cronbach)

9. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การจัดทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

1.2 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

(บุญชม ศรีสะอาด , 2541 : 113) ดังนี้

1.3 ทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (เพื่อหาสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ค่าร้อยละค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง ความเรียง

2.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง โดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D.)

3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล ดังนี้ พิชิต ฤทธิ์จรูญ ( 2543 : 259)

ระดับความพึงพอใจ

4.50 – 5.00 แปลความหมายว่า มีการพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 แปลความหมายว่า มีการพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 แปลความหมายว่า มีการพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 แปลความหมายว่า มีการพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 แปลความหมายว่า มีการพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีตามเพศและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที ( t-test)

## 7. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านควนยุง พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านโรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ครูร่วมประชุมกับผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการช่วยเหลือนักเรียน มีการประสานงานกับผู้ปกครองโดยตรงด้านพฤติกรรมและด้านการเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนตามต้องการ มีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้ทราบสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน จัดทำระเบียบสนธิสัญญาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน มีข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายของนักเรียนแต่ละคน และรู้จักนักเรียนแต่ละคนในด้านความรู้ความสามารถทางการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนได้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้บันทึกชีวประวัติของนักเรียน ได้รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้จำแนกนักเรียนตามผลการเรียน มีกิจกรรมโฮมรูม มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อสร้างความตระหนัก ความเข้าใจร่วมกัน จัดอบรมครูด้านความรู้ความเข้าใจ และการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สนับสนุนงบประมาณและจัดรูปแบบในการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้เหมาะสม และมีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและจริงจัง สอดคล้องกับ พิงใจ รังคะวงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ควรจัดอบรมด้านความรู้ความเข้าใจ และการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สนับสนุนงบประมาณ และจัดรูปแบบในการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้เหมาะสม และควรนิเทศกำกับ ติดตาม และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และจริงจัง

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการคัดกรองนักเรียนโดยใช้ข้อมูลตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีการคัดกรองนักเรียนโดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักเรียนและเพื่อนๆ มีการคัดกรองนักเรียนจากแบบประเมินอารมณ์ มีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้าน มีการคัดกรองนักเรียนออกเป็น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มช่วยเหลือ และมีการคัดกรองนักเรียนโดยใช้ข้อมูลจากระเบียบสนธิสัญญา ครูได้ทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทำการคัดกรอง รวมทั้งมีการส่งเสริมนักเรียนปกติ และดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาอย่างใกล้ชิด และมีเมตตา สอดคล้องกับ เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ (2547: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี นักเรียนได้รับการป้องกัน และแก้ไขปัญหา

3. ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนเพื่อรับทราบและแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนในด้านต่าง ๆ มีการกิจกรรมพัฒนากลุ่มเสี่ยงให้เป็นกลุ่มปกติอย่างยั่งยืน มีการจัดกิจกรรมโดยเน้นนักเรียนมีบทบาทในกิจกรรมให้มากที่สุด มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียนกลุ่มปกติทั่วถึง มีการมอบหมายงานพิเศษให้นักเรียนรับผิดชอบ นอกเหนือจากการเรียนการสอน และมีการจัดกิจกรรมโฮมรูมอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหา นักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปรึกษาได้ผ่านการฝึกอบรม มีการนิเทศกำกับติดตามจากฝ่ายบริหาร ทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ 5 ขั้นตอนในการดำเนินงานปัญหาของนักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับปกติภาพเกาแก้ว (2547 : หน้า 86 – 87) ที่พบว่า เมื่อครูที่ปรึกษาได้การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้ทำข้อมูลพื้นฐาน ประวัตินักเรียนในระยะเรียนสะสม รวมทั้งมีการการคัดกรองนักเรียน จัดแยกเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา ทำให้สามารถดูแลแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงกับปัญหานักเรียน

4. ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ เอาใจใส่ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยทั่วถึงเท่าเทียมกันทุกคน จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น น่าอยู่ จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม มีการประสานงานกับเพื่อน ผู้ปกครองนักเรียนในการแก้ปัญหาของนักเรียน มีห้องสมุดให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลจาก Internet และมีการนำนักเรียนไปทำบุญที่วัดในวันสำคัญ หรือร่วมพัฒนาชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบงานแต่ละฝ่าย มีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับ สมนึก นาห้วยทราย (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น จะต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน มีผู้ดำเนินการให้ชัดเจน และหน่วยงานแต่ละฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การดำเนินงานต้องประสานกับทุกฝ่าย มีการจัดอบรมให้ความรู้ และทักษะต่างๆ มีระยะเวลากำหนดชัดเจน การดำเนินงานเป็นขั้นตอน จะช่วยให้การบริหารโครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบถึงความจำเป็นในการส่งต่อ มีการประสานงานกับผู้ปกครอง ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูฝ่ายปกครองในการช่วยเหลือนักเรียน มีการนัดวันเวลา สถานที่ในการส่งต่อนักเรียนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการส่งต่อนักเรียนโดยไม่ทำให้นักเรียนรู้สึกว้าตนเองแปลกแยก มีการประสานงานกับผู้ปกครองในการติดตามผลอย่างต่อเนื่องขณะที่นักเรียนอยู่กับผู้เชี่ยวชาญ และมีการชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจเหตุผลการส่งต่อเมื่อมีปัญหาทางด้านพฤติกรรมและด้านการเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูอนามัยโรงเรียน ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองได้ร่วมมือกันให้การดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน สอดคล้องกับ ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543 : หน้า 374 – 375) ที่พบว่า ผู้ปกครองควรมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลและการแนะแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและต้องคอยสอดส่องดูแลเด็กของตนอย่างใกล้ชิด ต้องสังเกตพฤติกรรม ความต้องการทางกาย ทางใจ การเปลี่ยนแปลงและปัญหาข้อข้องใจของเด็กซึ่งจะช่วยให้ผู้ปกครองสามารถให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทำให้เด็กเกิดความอบอุ่น

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อความพึงพอใจต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามเพศ ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายกับเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านควนยุง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามการศึกษา ดังนี้ ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากผลศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านควนยุง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะตามผลการศึกษาที่พบ ดังต่อไปนี้

1. ทางโรงเรียนควรแต่งตั้งครูที่ปรึกษาที่รับผิดชอบนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มมีการติดตามและดูแล สังเกตพฤติกรรมนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยอาจมีการสอบถามจากเพื่อนร่วมชั้น ผู้ปกครอง หากนักเรียนมีพฤติกรรมที่ปรับเปลี่ยนไปในทางที่เสี่ยง เพื่อเป็นการป้องกันนักเรียนในเบื้องต้น

2. ทางโรงเรียนควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ให้นักเรียนได้เอาเวลาว่างมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้เป็นการกล้าแสดงออก ให้ความไว้วางใจระหว่างครูและนักเรียน เพื่อเป็นการใกล้ชิดกันมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ควรมีการการศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนอื่นๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## 9. เอกสารอ้างอิง

กรมสามัญศึกษา.(2544).การประกันคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมวิชาการ.(2541).การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ

กรมสุขภาพจิต. (2544).คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ยูเรนัสอีสเมจกรุ๊ป จำกัด.

กิติภาพ เกาแกกุล.(2547).การพัฒนาครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิติมา ปรีดีติลล.(2529).ทฤษฎีบริหารองค์การ.กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.

ไกรศร อะโน๊ะ.(2552).สภาพการปฏิบัติการโครงการโรงเรียนต้นแบบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านยางเปียง อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2547).การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤตสังคม.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

จรัส โพธิ์จันทร์.(2527).ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก.

ชุลีพร วรสุวิธ.(2542).ผลของการใช้เบียร์รถต่อพฤติกรรมการมีวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองแขงยา จังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีรวิมล เอกะกุล.(2552).การวิจัยปฏิบัติการ.พิมพ์ครั้งที่ 2.อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

Askins, G. J. (2002, December). "Teachers' Perceptions of the Instructional Leadership Role of the Principal in the Implementation of the Virginia Standards of Learning," Dissertation Abstracts International. 63(06) : 2051-A.

Anthony, Mary Christine Jackson.(2002). "An Investigation of The Efficacy of A Character Education Program In A Rural Middle School".Dissertation Abstracts International : 63-04A.

Good, Carter V.(1973).Dictionary of Education.New York : McGraw – Hill Book.

McCormick, Ernest J. and Joseph Tiffin.(1974).Industrial Psychology. New Jersey : Prentice - Hall.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี  
1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร  
The Participation in Academic Administration of Administrators and  
Teachers Engaged in Schools of Association Committee Under the  
Secondary Education Service Area at Surat Thani, Chumphon

ปาไลนี เพชรทอง<sup>1</sup>  
Palinee Phetthong

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 1,057 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ครูควรมีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครู 3 ลำดับแรกคือ ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวัดผลประเมิน และเทียบโอนการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่น การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และการสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ

---

Received: 2022-05-25 Revised: 2022-06-21 Accepted: 2022-06-28

<sup>1</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร Secondary Education Service Area at Surat Thani, Chumphon. Corresponding Author e-mail: Palinee@gmail.com

ผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู; การบริหารงานวิชาการ

## Abstract

The research aimed to investigate the current status as well as the desired status of teachers' participation in the academic affairs administration in their school, and propose guidelines for the enhancement of teachers' participation. To compare the level of teacher participation in academic administration. Classified by educational level and working experience. The population used in this study were teachers of 14 schools in the Surat Thani 1 campus under the Office of Secondary Education Service Area 11 in the academic year of 2020, total 1,057 people. Secondary School District 11,285 people. The data analysis was conducted by using descriptive statistics; percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNIModified) as well as content analysis. The results revealed the current status of teachers' participation in the academic affairs administration in terms of curriculum development and the desired status of teachers' participation in education supervision, especially in instruction supervision planning, were at high level. The research found the top three needs assessment for their participation which including the research for educational development, educational measurement and evaluation, and development of learning resources, materials, and innovation as well as educational technology. The guidelines for Development of innovative media and technology for education The development of the learning process in terms of assessment results and compare the transfer of education Research to improve the quality of education the enhancement of teachers' participation in the school's academic affairs administration included the organization of activities that aimed to promote the sharing of research knowledge among other schools, the consistency of measurement and evaluation methods to the expected learning outcomes of each learning area, and the facilitation as well as the support of inside and outside learning resources. Finally, the school administrators were recommended to apply the research results to the enhancement of their teachers' participation in the school's academic affairs administration

**Keywords:** Teachers' participation; Academic affairs

## 1. ความนำ

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อน มากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คนสังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559)

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุนน อมรวีวัฒน์, 2550 : 461) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 1) และสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา จัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 ให้ความสำคัญในการบริหารงานในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมยังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการดำเนินการหลายประการ เช่น ปัญหาด้านหลักสูตรครูยังขาดความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ยังยึดการสอนแบบเดิมและครูยังสอนไม่ตรงกับวิชาเอกของครู การขาดแคลนครูตามกลุ่มสาระ ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 โดยแบ่งเป็น 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ดำเนินการของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

### 1. ด้านเนื้อหา

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ทั้ง 12 ด้าน ได้แก่

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

## 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 1,057 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krezie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2549 : 8)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นคุณลักษณะและสถานภาพของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ได้แก่

3.1.1 ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 10 ปี

2) ตั้งแต่ 10-20 ปี

3) มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม เป็นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ในขอบข่าย 12 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

3.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.2.7 การนิเทศการศึกษา

3.2.8 การแนะแนวการศึกษา

3.2.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

3.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้วยเหตุที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามลำพังคนเดียวได้ การดำเนินงานส่วนใหญ่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับว่าเหมาะกับยุคสมัย มีความสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดมาจากการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) (สัมพันธ์ อุปลา, 2541 : 5)

##### 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักการศึกษาให้ความหมายการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้หลายประการ ดังนี้

สายสุนีย์ ปวดีนันท์ (2541 : 40) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว

ศิริกาญจน์ โกสุม (2542 : 126) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า การมีส่วนร่วมที่แต่ละฝ่ายมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน โดยชุมชนมีสิทธิ์ที่จะร่วมกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควบคุมตรวจสอบการทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและมีอำนาจในการบริหารการเงินและงบประมาณ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการทำงานของคณะครู

อภิสรร์ ภาชนะวรรณ (2544 : 38) ได้สรุปว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลชุมชนได้มีบทบาทหรือพฤติกรรมในการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และอื่นๆ

ยุทธศิลป์ พานนท์ (2546 : 20) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันที่เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผน ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม ร่วมประเมินผล และร่วมรายงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มคนหรือบุคคลได้แสดงความรับผิดชอบ หรือมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของแล้วแสดงพฤติกรรมเกี่ยวข้องในกิจกรรมหรืองานบางอย่าง ทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมการติดตามและร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การที่ตนมีส่วนรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เป็นกลุ่มเฉพาะคือ การมีส่วนร่วมของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมกับครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยตั้งแต่ระบบการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

### ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การบริหารที่ดีควรมีการระดมความคิด เพื่อหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้ เป็นไปในทางเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร โดยต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร สร้างความตระหนักให้เกิดความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรเป็นของตนเอง และเป็นหน้าที่ของตนเองที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร นักการศึกษาได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ธรรมรส โชติกุญชร (2544 : 288 - 230) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเชิงความคาดหวัง เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญและความพอใจของพนักงานให้ดีขึ้น และช่วยให้องค์กรตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

2.2 พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล

2.3 การจงใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจ โดยตอบสนองความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง

2.4 บุคลิกภาพกับองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร พวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขารอง ซึ่งจะสร้างความสามารถ และสร้างความสำเร็จได้

2.5 การวิจัย จากการวิจัยศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลิเคอร์ท (Likert, 1961) ผลวิจัยสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดในกลุ่มของการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ทุกคน กลุ่มที่มีการเลือกตัวแทนของพวกเขามีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นแต่ไม่เท่ากลุ่มที่มีส่วนร่วมของคณาจารย์ทุกคน และกลุ่มที่ไม่ใช้การมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง และชี้ประเด็นให้เห็นว่า การบริหารโดยมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้ร่วมงาน

ได้มีโอกาสในการแสดงออกอย่างดี ให้ความสำคัญภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการบริหารโดยมีส่วนร่วม ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดการประสานงานได้ดีกว่า แรงจูงใจสูงกว่าประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 13) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของชุมชนซึ่งสรุปได้ว่า ในการที่จะบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับผู้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารมากน้อยเพียงใด เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานนอกจากจะเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ส่วนระดับการมีส่วนร่วมมากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน ความสำคัญของงาน เวลา สถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน

ณรงค์ ณ เชียงใหม่ (2545 : 4) ได้เขียนบทความความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสำคัญคือ ประชาชนยอมรับในโครงการนั้นมากขึ้น เพราะเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น ลดความขัดแย้งการดำเนินโครงการจะราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น โครงการจะให้ประโยชน์แก่ชุมชนมากขึ้น และมีภาระลดทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนต่อการพัฒนาการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2541: 3) ได้ระบุความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งนั้นมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการให้การนิเทศภายในโรงเรียนต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

2. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ มีความชำนาญในสาขาเพียงพอที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

3. สภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นบุคลากรภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

4. ปรัชญา หลักการและวิธีการสมัยใหม่เน้นว่าการนิเทศเกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรงซึ่งกันและกันไม่ใช่ต้องมีการช่วยชี้แนะตลอดเวลา

5. บุคลากรภายในโรงเรียนต่างมีความคุ้นเคยกัน ย่อมทราบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในโรงเรียน สามารถให้ความช่วยเหลือได้สะดวกกว่าบุคลากรภายนอกโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 226) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทั้งให้สามารถแก้ปัญหาที่

ขั้นตอนของการดำเนินงานการนิเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 232-234) กล่าวไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการโดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้ การประเมินสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการเพื่อพิจารณาถึงวิธีดำเนินการ เพื่อปรับปรุงโครงการและการประเมินผลสรุปซึ่งเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากการนิเทศ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน การประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 1,057 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 285 คน ตามตาราง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krecie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พรณีย์ ลีกิจวัฒน์, 2549 : 8)

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยผู้ศึกษา สร้างจากแนวความคิดที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย

1. ระดับทางการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
  - 1.1 ปริญญาตรี
  - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่
  - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 2.2 ตั้งแต่ 10-20 ปี
  - 2.3 มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำนวน 48 ข้อ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบของกระทรวงศึกษาธิการ ในขอบข่าย 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา นิยามปฏิบัติการ และขอบเขตการศึกษา จำนวน 48 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงในเนื้อหา ความถูกต้องของการใช้ภาษา พร้อมทั้งขอคำแนะนำไปแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

4.1 ดร.พิมลรัตน์ โสธารัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปราชญ์พิทยา

4.2 นางสุภาภรณ์ บุตรหมื่น รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปราชญ์พิทยา

4.3 นางสาวจตุพร เผื่อชัย ครูผู้สอน

แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ตามวิธีการของ โรวีเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) โดยกำหนดการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นหลักของเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์เครื่องมือทั้งฉบับได้ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.97 และนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงและผ่านการเห็นชอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายข้อและทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกเป็น ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scal) เพื่อทราบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD.$ ) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของ เบสท์ (Best อ้างถึงใน วัน เดชพิชัย, 2535 : 531 - 532) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับทางการศึกษา โดยการทดสอบค่าสถิติ t-test และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าสถิติ F-test หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา หรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร IOC (Rovinelli และ Hambleton อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117)

1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach, 1990 : 204 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125 - 126)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพรรณนา ได้แก่

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสถิติ t-test สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

3.2 ค่าสถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของ Scheffe

## 7. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาจากแบบสอบถามได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.60 และสำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.84 รองลงมาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.49 ต่ำสุดปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.18

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจะพบว่าครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ( $\bar{X} = 4.13$ ) และการแนะแนวการศึกษา ( $\bar{X} = 4.09$ ) ตามลำดับ

2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การนิเทศการใช้หลักสูตรและการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ การศึกษา

วิเคราะห์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสาระแกนกลาง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการของสังคมชุมชน และท้องถิ่น และการปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม ( $\underline{X} = 3.93$ )

2.2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนมากเป็นอันดับที่ 1 คือการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ( $\underline{X} = 4.32$ ) และรองลงมาคือ การนิเทศการเรียนการสอนที่ร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องตัวบ่งชี้หรือผลการเรียน ( $\underline{X} = 4.12$ ) และการวางแผน จัดระบบ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ( $\underline{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

2.3 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการวัดผลประเมิน และเทียบโอนการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลที่เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนางานด้านการเรียนการสอน ( $\underline{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ การจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลรายวิชาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลการเรียน ( $\underline{X} = 4.07$ )

2.4 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\underline{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ การดำเนินการวิจัยการบริหารพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม ( $\underline{X} = 4.01$ ) และการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ประเด็นในการวิจัย การบริหารพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ( $\underline{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

2.5 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ( $\underline{X} = 4.56$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การผลิต

พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ( $\underline{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ ( $\underline{X} = 4.22$ ) และการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ( $\underline{X} = 4.12$ ) ตามลำดับ

2.6 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ( $\underline{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานวิชาการ ( $\underline{X} = 4.01$ ) และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เอกสารแหล่งการเรียนรู้ การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ ( $\underline{X} = 3.99$ )

2.7 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การวางแผนจัดระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ( $\underline{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือ การติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศวิชาการและการเรียนการสอนของโรงเรียน และการนำผลการนิเทศมาใช้เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการเรียนการสอน ( $\underline{X} = 4.01$ )

2.8 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ดำเนินการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน ( $\underline{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือ การประสานความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาอื่นและเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ( $\underline{X} = 4.09$ ) และการวางแผนจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ( $\underline{X} = 4.07$ ) ตามลำดับ

2.9 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 4.06$ ) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตามและ ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการประสานความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนางาน ( $\underline{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดตามเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ( $\underline{X} = 4.08$ ) และการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพ ( $\underline{X} = 3.98$ ) ตามลำดับ

2.10 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การศึกษาวางแผนและสำรวจความต้องการงานด้านวิชาการของชุมชน ( $\underline{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ( $\underline{X} = 3.84$ ) และการให้ความรู้ สร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพคุณภาพชีวิตชุมชน ท้องถิ่น ( $\underline{X} = 3.76$ ) ตามลำดับ

2.11 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานีด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การประเมินผลวิธีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ( $\underline{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือ การดำเนินการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ( $\underline{X} = 4.10$ ) และการปรับปรุงวิธีการ ประสานงาน ติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ( $\underline{X} = 3.94$ ) ตามลำดับ

2.12 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\underline{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การจัดทำสื่อ นวัตกรรม การเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์

เสนอสาระความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ การจัดให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และการประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ( $\bar{X} = 3.99$ )

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาแบ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1.1 ควรส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนโดยการให้ความรู้ สร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพคุณภาพชีวิตชุมชน ท้องถิ่นและประเมินผลโครงการกิจกรรมทางวิชาการที่ชุมชนต้องการ เพื่อการพัฒนาปรับปรุง

1.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยการสำรวจข้อมูลความต้องการเพื่อส่งเสริมงานวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำสื่อ นวัตกรรม การเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ เสนอสาระความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา

1.3 ควรส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยการจัดอบรม สัมมนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนและแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูผู้สอน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน
3. ควรศึกษาความต้องการและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิปส์พับลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2544 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญญ์ณัช แยมประยูร. (2549). การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กายสิทธิ์ ศุภเดชาวิวัฒน์. (2551). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เซ็นจูรี.
- คมสัน ศรีมานะศักดิ์. (2544). การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- Crobach, L.J. (1990). Essentials of psychological testing (5<sup>th</sup>ed.). New York : Harper Collins. Education and Psychological Measurement, 30(10), 607-610
- Gilmore, Kimberty L (2007) "The Relationship Between School Size and Student achievement in Texas middle Schools". *Dissertation School Systems*. New York.: Acmillan.
- Krejcie, R.V.,& Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. Likert, R. (1961). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.
- Smith, Joshua (2006) "Technology-assisted Instruction and Student Advancement". *Dissertation Abstract International*. 139-A. (October)

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา  
ในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สุราษฎร์ธานี เขต 1

The principles of Good Government in the academic administration  
of the administrators at primary school Kanjanadit area district the  
primary school education service area office 1, Surat Thani

สิรินันท์ จันทรโสม<sup>1</sup>

Sirinan Jansom

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43–0.97 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที (t-test Independent Samples) และการทดสอบเอฟ (F-test) ในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff'e) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.40 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบ3)เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดย จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา และ

Received: 2022-04-25 Revised: 2022-05-22 Accepted: 2022-05-27

<sup>1</sup> โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 primary school education service area office 1, Surat Thani. Corresponding Author e-mail: Sirinan@gmail.com

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนโดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; การบริหารงาน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## Abstract

The objectives of this study were : 1) to investigate the use of good governance principles in school management, and 2) to compare opinions on the use of good governance principles in school management based on the backgrounds of position and school size. A sample used in this study was a total of 242 administrators and teachers in schools under the primary schools in Kanchanadit District under the Surat Thani Primary Education service area office 1 the size of sample was determined using Krejcie and Morgan's table and the sample was selected by stratified random sampling. The instrument used was a 5-rating scale questionnaire whose discrimination power values were between 0.43 and 0.97 and entire reliability value was 0.98. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test of independent samples and F-test. In case a difference between the means was found, a pairwise comparison by Scheffe's method would be conducted. The findings of study were as follows: 1) Information on the status of the respondents, most of the respondents had a bachelor's degree. accounted for 63.40% 2) The overall participation of teachers in academic administration in the United Campus, Surat Thani 1 under the Office of Secondary Education Service Area 11, Surat Thani was at a high level in all 6 aspects, were found at high level in ranking order from higher to lower means for the first 3 places, namely principles of transparency, morality and accountability; 2) administrators and teachers in schools. The top three are transparency principles. Moral and Responsibility 3) Compare the opinions of government teachers on the use of good governance in the administration of primary schools in Kanchanadit District. under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, classified by age, educational level and working experience Administrators and teachers There were no significant differences in opinions on the implementation of good governance in schools as a whole and in individual areas.

**Keywords:** Good Governance Principles; Management; Secondary education

## 1. ความนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารของรัฐในทุกภูมิภาคของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ เพื่อการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทุกประเทศทั่วโลกมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการร่วมมือและแข่งขันกัน ทั้งด้านธุรกิจ การค้า อุตสาหกรรม การศึกษา และด้านอื่นๆ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จากสถานการณ์ดังกล่าว ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้คือคุณภาพของคน การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งหากคนมีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการปฏิรูปการศึกษานั้น มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

การกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้องค์กรระดับซึ่งหมายถึงสถานศึกษาด้วย ต้องจัดแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีกรอบทิศทางการทำงาน มีแผนเฉพาะกิจขององค์กร เช่น แผนพัฒนาวิชาการ แผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แผนพัฒนาวิชาชีพ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนจัดการความรู้ ทั้งนี้รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทุกคน ได้รับการเสริมสร้างให้มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน และประเทศชาติ มีทัศนคติเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม มีจิตบริการ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา เป็นมิตรกับประชาชนพร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีความมั่นคงในอารมณ์ มีความรับผิดชอบหรือร้อนที่จจะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนการบริหารจัดการโรงเรียน ประถมศึกษาซึ่งเป็นนิติบุคคล มีกฎหมาย ระเบียบ กฎและหน่วยงาน องค์กร คอยตรวจสอบกำกับ ติดตามและดูแล เช่น ต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 2-3)

สำหรับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนนั้น เป็นรูปแบบการบริหารอีก รูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนตามบริบทของสังคมไทยและเป็นแนวคิดใหม่ใน

รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไทยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับใด ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานของโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการ อีกรูปแบบหนึ่งที่จะนำผลการศึกษาไปประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดย จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทั้ง 6 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านหลักนิติธรรม
- 1.2 ด้านหลักคุณธรรม
- 1.3 ด้านหลักความโปร่งใส
- 1.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม
- 1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ
- 1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

- 2.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 661 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ

ราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2563)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ,อายุ ,ระดับการศึกษา ,ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ,ด้านหลักคุณธรรม ,ด้านหลักความโปร่งใส ,ด้านหลักความมีส่วนร่วม ,ด้านหลักความรับผิดชอบ ,ด้านหลักความคุ้มค่า

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2564 – มีนาคม 2565

## 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน

1. ความหมายการบริหารงานของโรงเรียน มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานของโรงเรียนไว้หลายทัศนะด้วยกันผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2550 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและการบริหารทั่วไปโดยยึดหลักการกระจายอำนาจหลักการมีส่วนร่วมหลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชนหลักการบริหารตนเองหลักการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บึงอร จันกรม (2552: 26) ได้สรุปความหมายของคำว่าบริหารงานของโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้านคือการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียนคือนักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มาวงค์ (2554 : 11)ได้สรุปว่า การบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลายคน

ร่วมมือกันบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจากที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษามากที่สุด

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานของโรงเรียนยุคทศนา ชุดทองม้วน (2550 : 10 ) ได้สรุปว่าการบริหารงานของโรงเรียนนั้นเป็นงานที่จะต้องใช้เวลาและความรอบคอบให้มากยิ่งขึ้นเพราะสิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถพร้อมประสบการณ์ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกระบวนการบริหารการศึกษาคือการวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆซึ่งจะต้องเรียงลำดับถึงความสำคัญก่อนหลังมีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติในขณะเดียวกันควรวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆก่อนลงมือปฏิบัติการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผนให้รัดกุมมากยิ่งขึ้นโดยการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อการมอบภาระหน้าที่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้คนที่ทำหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงและเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่งคำสั่งที่ลงมานั้นสามารถสนองได้อย่างเต็มที่

สุชินเรือง บุญส่ง (2551 : 9) ได้สรุปว่าการบริหารงานของโรงเรียนมีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบเนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัยปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคมประเทศชาติโดยรวม

อรทัย แสงทอง(2552: 22)ได้สรุปว่า การบริหารงานของโรงเรียนเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคนเงินเวลาและทรัพย์สินอย่างอื่นเพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆของหน่วยงานได้ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สมคิด มawang (2554:12)ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานของโรงเรียนนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะในการพัฒนาบุคคลพัฒนาสังคมหรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น

ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมเนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัยความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคมและประเทศชาติโดยรวม

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานของโรงเรียน มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอดโดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัดใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุดซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 1,057 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 285 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krecie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงใน พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2549 : 8)

**ประชากร** ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 661 คนจากจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2563)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (พวงรัตน์ ทวี

รัตน์. 2540 : 303) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน เทียบบัญญัติไตรยางศ์รายโรงและทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ(CheckList) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 ด้านคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535: 23-24)

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาสร้างจากแนวความคิดที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี สร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย

1. ระดับทางการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่
  - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 2.2 ตั้งแต่ 10-20 ปี
  - 2.3 มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี จำนวน 48 ข้อ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบของกระทรวงศึกษาธิการ ในขอบข่าย 12 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา นิยามปฏิบัติการ และขอบเขตการศึกษา จำนวน 48 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงในเนื้อหา ความถูกต้องของการใช้ภาษา พร้อมทั้งขอคำแนะนำไปแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอความอนุเคราะห์ตรวจ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงและผ่านการเห็นชอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายข้อและทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ คอรันบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้นเองเพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ซึ่งได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตามกรอบของเนื้อหา

3. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2547 : 141-142) และได้คัดเลือกข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดชลคราม อำเภอดอนสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 113) โดยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

6. นำข้อคำถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลคั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับการการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และตัดสินระดับการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ข้างต้น

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการใช้หลักธรรมาภิบาลโดยใช้ค่าสถิติ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะมีการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

1.2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution : f), 2.2 ร้อยละ (Percentage : P) 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ), 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation : S.D)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 3.1 การทดสอบค่าที, 3.2 การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว

### 7. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.26 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระหว่าง 20-30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.80 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.20 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.60 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11- 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50

2. ผลการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้าน

หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านหลักความคุ้มค่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนได้ใช้อาคารสถานที่และที่ดินอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านโรงเรียนได้ใช้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้าน การสร้างความตระหนัก การรณรงค์ให้กับบุคลากรในโรงเรียนรู้จักและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

2.2 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกระจายงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตามความถนัด ความสามารถความสนใจและความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา บุคลากรในโรงเรียน มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการงาน ความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น น้อยที่สุด

2.3 ด้านหลักนิติธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการใช้ กฎระเบียบ ข้อบังคับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การบริหารกิจการของสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของราชการ ส่วนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนแก่ครูนักเรียน ผู้ปกครองประชาชนในชุมชนได้รับทราบ ในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 น้อยที่สุด

2.4 ด้านหลักคุณธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม สุจริต ถูกต้องตามขั้นตอนตามกฎระเบียบของกฎระเบียบของกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือโรงเรียนมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการบริการและจัดการเรียนการสอน และ โรงเรียนมีการรณรงค์ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ สำหรับการนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เทียงธรรมเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภออำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 น้อยที่สุด

2.5 ด้านหลักความมีส่วนร่วม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยคณะครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดการศึกษาร่วมกัน รองลงมาการบริหารจัดการโรงเรียนโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามารับรู้ และการระดมและมีส่วนร่วม ทรัพยากรทางการศึกษาจาก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วม มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาได้ออกกฎระเบียบ แนวปฏิบัติรวมทั้งการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา สำหรับข้อโรงเรียนมีคณะกรรมการการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากจริง แต่มีการนำไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนน้อยมาก

2.6 ด้านหลักความโปร่งใส มีการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนได้ประกาศนโยบายด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเปิดเผย ส่วนข้อที่ โรงเรียนมีหอกระจายข่าวและนำข้อมูลข่าวสารและนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับนักเรียนครูในชุมชน แต่มีการนำไปใช้ในการบริหารงานน้อยที่สุด

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดย จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อายุของข้าราชการครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส ส่วนด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านคุณธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe') กลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20-30 ปี กับกลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งความคิดเห็นของ กลุ่มอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี

3.2 เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการ

เปรียบเทียบ ระดับการศึกษาของข้าราชการครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. การบริหารกิจการของสถานศึกษาควรเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา
2. การพิจารณาให้รางวัล การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคและยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
3. โรงเรียนควรมีกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบชัดเจน
4. โรงเรียนควรมีคณะกรรมการการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
5. ผู้บริหารโรงเรียน ครู ควรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในภาระงาน ความรับผิดชอบที่ได้มอบหมาย
6. โรงเรียนควรใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบด้วย
2. ศึกษาหลักการบริหารด้านอื่น เช่น ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความรับผิดชอบต่อกรปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Accountability) ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) เป็นต้น

## 9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- \_\_\_\_\_. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ที. เอส. บี. โปรตักส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ผู้พิมพ์
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : พรึกหวานกราฟฟิก.
- คณะกรรมการดำเนินงานวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2555). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนงค์ นาหนองตูม. (2550). ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อำนวยการ สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 4.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2547). การปฏิรูประบบราชการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- Myers, Dorthy and Stonehill, Robert. (1993). School-Based Management. <http://www.ed.gov/OR/ConsumerGuides/baseman.html>, [Accessed October 14, 2014]
- Taff. (1998). Teacher perceptions of principal role behavior and school effectiveness. Dissertation Abstracts International. 58(7) : 2486.
- Wohlstetter. (1995). Getting School-Based Management Right. Phi Delta Kap

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง  
นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1

Motivation for working of secondary school teacher under primary  
school education service area office 1, Nakhon Sri Thammarat

ณิชมน บุญรัตน์<sup>1</sup>

Nichamon Bunyarat

**บทคัดย่อ**

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนชั้นในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขตโดยรวมและรายด้านไม่

Received: 2022-05-11 Revised: 2022-06-14 Accepted: 2022-06-26

<sup>1</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 school education service area office 1, Nakhon Sri Thammarat. Corresponding Author e-mail: e-mail: Nichamon@gmail.com

แตกต่างกัน และข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ 1) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนอายุราชการ เป็นต้นและ 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภออื่นๆของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purposes of this research were to find 1) Teacher working motivation of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 consists of 5 parts the successful of working acceptance the nature of the work responsibility and the progress 2) To compare their satisfaction in working experience the government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 year of 2016 of 269 persons classified by gender and working experience with the simple group using table Creggi and Mogan. The research instrument was sampling questionnaire statistics analyze data percentage average standard deviation and t-test. The study found that : Overall, the motivation factors of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 with sort in descending order like successful of working responsibility the nature of the work progress and acceptance. The compare their satisfaction in working experience the government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 classified by gender, it was found not differently and the working experience motivation was found not differently also. Addition suggestions : 1) Should study the working motivation of government teacher in Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 with any variable like educational qualification school size and service life. 2) Should study of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 to compare of differently.

**Keywords:** working motivation

## 1. ความนำ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภททุกขนาดจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526:7) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว “บุคลากร” ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญ ในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงกล่าวได้ว่าถ้าหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะเกิดผลดีในการทำงานย่อมมีมากตามไปด้วย เนื่องจากการพัฒนาประเทศต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาดังที่ ปิ่น มาลากุล(2530 อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์, 2532: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่า จะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจการเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม” จึงเห็นได้ว่า การศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในกระบวนการพัฒนาสังคม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน เกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม อย่างเสมอภาค ยุติธรรมมากที่สุด

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมจะมีส่วนผลักดันให้ชาติก้าวหน้า(ศุภชัย ยาวะประภาส,2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วยมีนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเสียไปได้

การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านั้นมีประสิทธิภาพคือลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการการนำไปสู่การจูงใจ จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานจากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานในทุก องค์กรหรือหน่วยงานเพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่างๆเพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดีเช่น ความ ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือการมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันรอด, 2548: 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลทำงานไปได้

ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กร แม้ว่าแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดีกระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชาการมาทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลาการ ลาภิจลาป่วยอยู่เป็นประจำรวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อยๆของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับต่ำต้องการได้การแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้ใต้บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ, 2554: 3)

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนั้นพบปัญหาเกี่ยวกับครูเช่น ครูมีภาระงานมากและหลากหลายปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูการผลิตข้าราชการครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กับครูมีความพึงพอใจใน การทำงานต่ำ กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับ ปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่ เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุครูเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำ เงินไปชำระหนี้ครูมีภาระ ค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครูจากการสำรวจ พบว่าครูจำนวนมากเป็นหนี้และภาระหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมี ผลกระทบต่อการเรียนการสอนทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ครูประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและขาดงบประมาณผลิตสื่อต้องสละเงินเดือนบางส่วน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนครูขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ยุทธการ ศิริดากุล, 2550:1-2) จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวทำให้ครูต้องรับสภาวะกดดันทางสังคมโดยสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วยทั้งที่ตัวครูเองมีปัญหาหลายประการดังที่ได้กล่าวข้างต้นด้วยเหตุผลเหล่านั้นทำให้ครูบางคนท้อถอยหมดกำลังใจเฉื่อยชาในการ ทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุนับเป็นจุด อันตรายเป็นต่อการศึกษายัง

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใดและแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการวิจัยเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานโดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึที่ดีและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60-63) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า

### 2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 903 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2522 : 48-49) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนชั้น (Strata) ในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย

#### 3.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

#### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่าย อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่

#### 3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

#### 3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

#### 3.2.3 ด้านลักษณะของงาน

#### 3.3.4 ด้านความรับผิดชอบ

#### 3.3.5 ด้านความก้าวหน้า

## 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* (Kidd, 1973: 101 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545:11) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตและส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ คือ

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545:12) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546:12) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547:13)กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร (2549:172)กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงการที่ผู้นำจะใช้ ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตน มีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจัยภายนอกใดแกสิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น(Stimulus)จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถ ของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550: 336)กล่าวไว้ว่าการจูงใจ(Motivation) หมายถึงสภาวะ ของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้าการจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรมกล่าวคือเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ สิ่งเร้าหรือแรงจูงใจดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและ ภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยา ที่สามารถจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงศักยภาพของตนเองออกมาด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีผลทำให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ตนเองต้องการ

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### 1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

Herzberg (Herzberg and other,1959:133-155 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954:80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจุนดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอได้แก่

1.1.1 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.1.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.1.3 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงานได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงาน และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

1.2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่ง ห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร  
พรศิลป์ ศรีเรืองโร,2552:บทคัดย่อ ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 47 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 430 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

โกมล บัวพรม,2553:บทคัดย่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 205 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 903 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คนโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยสุ่มขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลขอบเขตเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์
5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective

Congruence : IOC ) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป (วิญญา วิศาลาภรณ์ 2533: 11-12) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.06-1.00 สำหรับข้อใดที่ต่ำกว่าจะดำเนินการปรับปรุงให้เหมาะสมแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test of Independent Samples)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution)
- 2.2 ร้อยละ (Percentage )
- 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
  - การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

## 7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และท่านมีความภูมิใจเป็นอย่างมากกับตำแหน่ง หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงทีและผู้บริหารมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลืองานของท่านให้ประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะยกย่องและให้เกียรติเสมอเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จของผลงานที่ท่านปฏิบัติส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญอื่นๆที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ท่านเสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานนั้นๆท่านได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านมีโอกาสดูงานและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการ

ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนท่าน ยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน และท่านไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ

1.5 ด้านความก้าวหน้าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขตโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลืองานของข้าราชการครูให้ประสบผลสำเร็จและควรให้ข้าราชการครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานสำคัญอื่นๆที่นอกเหนืองานในหน้าที่ให้ข้าราชการครูอยู่เสมอ

3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรควรมอบหมายงานให้ข้าราชการครูทำเป็นงานที่ข้าราชการครูรู้สึกชอบและสนุกกับงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและควรให้ข้าราชการครูมีโอกาสวางแผนและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรในโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและควรให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ

5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงานจากผู้บริหารและกรมอบงานให้ข้าราชการครูปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการครูมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษด้วย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน อายุราชการ เป็นต้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่าย อำเภออื่นๆของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรีเขต 2 เพื่อเปรียบเทียบความ แตกต่าง

### 9. เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีโลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.การศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี
- กสิณ ศิษย์ เงินนา.(2543). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี.วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: รับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง.(2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท. คณะทำงาน ส่งเสริมธรรมาภิบาลของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. หลักธรรมาภิบาลสากล.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอ าเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ อุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริญญา วงษ์ใหญ่.(2558)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่.วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ  
และบริหารธุรกิจ

อารมณ จินดาพันธ์. (2524,พฤษภาคม-กรกฎาคม).พฤติกรรมผู้นำ.การศึกษาเอกชน.6(12)

Cronbach, L.J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed. New York: Harper  
Collins

Pubblishers. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining Sample Size  
for Research Activities. Education and Psychological Measurement. Vol.30.  
No.3: 607-610.

Ogomaka, U. J. (1986).The factors which motivate California credentialed teacher to  
teach in Los Angeles Archdiocesan high school. Dissertation Abstracts  
International,46(12), 3563-A.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2  
Academic affairs administration under primary school education  
service area office 2, Songkla

สุกัญญา ขุนเจริญ<sup>1</sup>  
Sukanya khunjaroen

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1.) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2.) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 49 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 4 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 - 0.67 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สรุปผลการวิจัย

1.) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประสานร่วมมือในการ

---

Received: 2022-04-18 Revised: 2022-05-21 Accepted: 2022-05-28

<sup>1</sup> โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 school education service area office 2, Songkla. Corresponding Author e-mail: Sukanya@gmail.com

พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการแนะแนว

2.) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขต 0 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการแนะแนว

3.) ผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน 4.) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ 1.) ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแยกเป็นเฉพาะรายด้าน เช่น ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป 1.) ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตที่อยู่ใกล้กันเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2.) ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแยกเป็นระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ

## Abstract

The purposes of this research were to find 1) study academic administration of schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 2) compare the administration of schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 classified by work experience and schools size. The research sample consist school administration 92 persons separate of small size schools 40 medium size schools 49 and large size schools 4 . the simple size was determined by using coefficient alpha Cronbach's table between 0.20 – 0.60. The instrument of this research was found questionnaire with a reliability of 0.95.

The result revealed that :

1. The academic administration of schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 was completely at a high level. The highest mean was for curriculum development like local course the basic school curriculum standard based instruction regulation of academic administration The improvement of learning and promotion of learning resources.

2. The comparisons of academic administration under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 , classified by work experience , produced overall difference at the statistical significance level of 0.05. The result classified by school size were not significantly different, nor were those obtained by education level.

3. School Administrator schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 working experience produced overall difference at the statistical significance level of 0.05.

4. School Administrator schools like small medium and large size of schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 produced overall difference at the statistical significance level of 0.05. Addition suggestions : 1) Should study the working motivation of School Administrator schools under the Office of Primary Education Service Songkhla Area 2 2) Should study the efficiency of academic administration of schools and split into network center for development

**Keywords:** academic administration

## 1. ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้ตราไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และตามแนวปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เต็มศักยภาพโดยเน้นให้นักเรียนมีความสามารถทางความคิด สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ปัญหาได้ทันโลก ทันเหตุการณ์ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ 2545 : 3 - 4) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ในหมวด 5 เรื่องการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 39 กล่าวว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา” โดยการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานดังนี้ คณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่อยู่ในกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาส่วนกลาง (กระทรวง) ไปสู่หน่วยงานปฏิบัติโดยตรง ได้แก่ การกระจายอำนาจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ยังบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการนับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดการที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ตามกฎหมายมหาชน จัดบริการสาธารณะย่อมจะมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้

ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทอันสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงานโดยอาศัยทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ ครุภัณฑ์ (materials) และการจัดการ (management) ที่มีประสิทธิภาพมาดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ตามโครงสร้างของหลักสูตรและขอบข่ายของงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งการศึกษา เป็น

กระบวนการพัฒนามนุษย์ในสังคม เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้มนุษย์ดำรงอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบายและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น สอดคล้องกับสถานการณ์และยุคสมัยและในขณะเดียวกันก็ถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ไปสู่คนรุ่นต่อไป เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนามนุษย์และการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งเป็นระบบโครงสร้างหลัก การพัฒนาประเทศเพื่อให้บุคคลในสังคมได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมาย การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการเรียนการสอน ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ตอบสนองสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร อารุง จันทวานิช (2542 :5) รวมทั้งในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องช่วยกันปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งรัฐบาลก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และสังคมมีธรรมาภิบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันทั้งเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่างๆ และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง รวมทั้งสร้างโอกาสให้ประเทศสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่มีลำดับความสำคัญสูง ในมิติสังคมเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ส่วนมิติเศรษฐกิจมุ่งปรับโครงสร้างการผลิตให้มีคุณภาพ การลงทุนที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถเพิ่มรายได้สูงขึ้น และยกระดับเป็นชนชั้นกลาง ขณะที่มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม (2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนสัสม์แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (3) ยุทธศาสตร์การสร้างความสมดุลและมั่นคงของอาหารและพลังงาน (4) ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม (5) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และ (6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากเจตนารมณ์ดังกล่าว ยุทธศาสตร์การพัฒนาคอนสัสม์แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ระยะที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดเพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ ด้วยการเสริมสร้างทักษะให้มีจิตสาธารณะ 5 ด้าน ทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้สังสม และต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังจิตใจที่มีคุณธรรม รวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพและมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จึงมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการและต่อผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 127 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 55 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 67 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 5 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 49 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 4 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

**ตัวแปรที่ศึกษา** ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 ประสบการณ์การทำงาน
  - ต่ำกว่า 5 ปี
  - ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 1.2 ขนาดโรงเรียน
  - โรงเรียนขนาดเล็ก 120 คน ลงมา
  - โรงเรียนขนาดกลาง 121-300 คน
  - โรงเรียนขนาดใหญ่ 301 คน ขึ้นไป

**2. ตัวแปรตาม** ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 29-30) จำแนกเป็น 17 ด้าน คือ

2.1 ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ  
หลักสูตรท้องถิ่น

2.2 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.6 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.8 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.9 ด้านการนิเทศการศึกษา

2.10 ด้านการแนะแนว

2.11 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.12 ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.13 ด้านการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.14 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.15 ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา

2.16 ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

2.17 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

##### 1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ต่างๆ กัน ดังนี้  
จันทรานี สงวนนาม (2545 : 142-145) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้  
การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา  
ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผล ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมี  
ประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วน  
ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษามี  
บทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมาย  
ของหลักสูตร

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยทั้ง  
ศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างทักษะใน  
การบริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547 : 99) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2548 : 16) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามแผนการที่กำหนดไว้เพื่อให้ นักเรียนมีการเรียนรู้และพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านสติปัญญาและด้านสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุขสร้างความมั่นคงให้กับสังคมประเทศชาติเป็นการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงาม ทุกด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครู ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สละ กิ่งโพธิ์ (2548 : 38) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผล และจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการแก่เยาวชนและชุมชนตามความต้องการอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

กมล ภูประเสริฐ (2549 : 6) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจในสถานศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารจัดการศึกษา เป็นงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียน การสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบ การบริหารงานเป็นสัดส่วนตามกรอบงาน 7 อย่าง (กระทรวงศึกษาธิการ 2547 : 100) ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. การบริหารบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20
3. การบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20
4. การบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. การบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. การบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ภิญโญ สาธร อ้างถึงในนิภา น้ำแก้ว (2548 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึงกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เกี่ยวกับ การปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ทุกแห่ง คือการให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงาน ร่วมกับครูให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ได้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงาน วิชาการ กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการนั้นจะครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างที่

เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

### กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจะประสบผลสำเร็จ นักเรียนมีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 18-20)

1) ขั้นก่อนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนด้านวิชาการ เช่น จัดทำแผนงานวิชาการ จัดครู-อาจารย์เข้าสอน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดตารางสอน ปฐมนิเทศนักเรียน เป็นต้น

2) ขั้นการดำเนินการเป็นขั้นที่จัดและดำเนินงานรวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เช่น การดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ และแผนงานเกี่ยวกับการบริการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการเพื่อให้ได้ตามมาตรฐาน เช่น ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรมและศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 19-20) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 2) การวางแผน
- 3) การดำเนินการตามแผน
- 4) การประเมินผล

ในแต่ละขั้นตอนผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจากข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียน ยอดรวมแสดงผลการสอบรายปี สถิติการมาเรียนของนักเรียน จำนวนและอัตราการซ้ำชั้นของนักเรียน ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน การวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดให้มีการวางแผนโดยจัดทำแผนงาน โครงการวิชาการประจำปี โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นในการจัดทำแผนงาน โครงการวิชาการประจำปีควรครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน จัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียน ฯลฯ

### การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทั้งนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยนั้น เป็นแนวทางหนึ่งที่คุณสอนและผู้บริหารสามารถนำไปปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาไทย ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและกำหนดไว้ในมาตรา 24 (5) ระบุให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถใช้การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจและต้องการหาความรู้ใหม่ หรือต้องการปัญหาที่เกิดขึ้น การวิจัยจึงมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยฝึกการคิด การจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหา และการรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา และในมาตรา 48 ระบุให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ ทำการวิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ ทำการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ ทำการวิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจความรู้ลึกเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีมากมายหลากหลายรูปแบบ มีบทบาทและให้คุณประโยชน์ได้ ฉะนั้นในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 โรงเรียนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 127 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 55 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 67 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 5 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ใน 17 ด้าน

### การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ชนิด มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 28 – 51) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
4. นำร่างแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
6. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 - 0.67 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93
7. พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พร้อมอธิบายชี้แจงขั้นตอน ในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันที่จะมารับแบบสอบถามกลับคืน

4. ผู้ศึกษาไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน โดยใช้หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยภาพรวม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยการทดสอบค่าที (t-test : Independent)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐานทางสถิติโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (f-test : One-way ANOVA)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

## สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

## 7. สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประสานร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการ พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั วองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการแนะแนว

2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ที่ต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้ มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการ นิเทศการศึกษา ด้านการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้าน การวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา และด้านการแนะแนว

3. ผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

4. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 8. ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแยกเป็นเฉพาะรายด้าน เช่น ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อยู่ใกล้กันเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. ควรจะมีการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแยกเป็นระดับศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## 9. เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาแกนกลาง พ.ศ. 2442.

กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ชุดวิชาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

สละ กิ่งโพธิ์. (2548). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2547). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:[ม.ป.ท.]. (เอกสารอัดสำเนา)

สุภาวดี คูหาทอง และสมพร แวงแก้ว. (2552). ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ปี 2552. อุดรธานี : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.

อัมพร ฟุ้งเฟื่อง. (2540). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย. จังหวัดเชียงราย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เอส ดี เพรส.

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียน  
ประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Role of Administrator and teacher performance in school for  
researching in class under primary school education service area  
office 1, Nakhon Si Thammarat

ธิดารัตน์ มุ่งเมือง<sup>1</sup>

Thidarat Moongmueng

**บทคัดย่อ**

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 92 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย

จากการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และ ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนข้อเสนอแนะ 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

---

Received: 2022-05-05 Revised: 2022-06-13 Accepted: 2022-06-20

<sup>1</sup> จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 school education service area office 1. Corresponding Author e-mail: Thidarat@gmail.com

เขต 1 2) ควรศึกษาปัญหาของครูในการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำสำคัญ: การประเมินโครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

## Abstract

Appeal of punishment order is study the role of school administrators in promoting classroom research. therefore has an objectives are study the first, to study the role of school administrators in promoting research in primary school classroom in Chaloem Phrakiat District Nakhon Si Thammarat Province Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

the second, to compare the role of school administrators in promoting research in primary school classrooms. Chaloem Phrakiat district Nakhon Si Thammarat Province Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample was a government teacher in an elementary school. Chaloem Phrakiat District Nakhon Si Thammarat Province Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 . In the academic year 2021, 15 schools, 92 students by determining the size of the sample from the finished table of Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970:608-609). By stratified random sampling, using a school as a class (Strata), and then Simple random sampling

The results showed that the role of school administrators in promoting research in primary school classrooms Chaloem Phrakiat District Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. Overall, was at a high level. The averages are arranged in descending order as follows: In terms of providing teachers with knowledge about research in the classroom. creating an atmosphere and environment conducive to classroom research in promoting the progress of teachers who conduct research in the classroom Policy formulation and research planning in the classroom in terms of supporting the budget for teachers' classroom research;

recommendation : the first, should be study the factors affecting the development of teaching and learning by using classroom research of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The second, should be study in school classroom research of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1.

**Keywords:** Student care and support system project evaluation

## 1. ความนำ

การพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลมาเป็นฐานในการตัดสินใจการทำวิจัยเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ทิศทาง ครูจึงเป็นนักวิจัยในโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญเป็นผู้ทำวิจัยเพื่อนำความรู้ไปสู่ข้อความรู้ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพและเป็นข้อสารสนเทศในการพัฒนาโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นบ่อเกิดของผลผลิตที่ดี ๆ สู้สังคมสำหรับครูหน้าที่หลักคือการการสอนสอนอย่างไรให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและเป็นคนดีของสังคมการคิดพัฒนาหาวิธีสอนเหล่านี้ทำให้ครูต้องวิจัย (สุวิมล ว่องวานิช, 2545 : 1-5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ มาตรา 30 ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 28) ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้กล่าวถึงการวิจัยในกระบวนการจัดการศึกษาของผู้เกี่ยวข้อง ดังเช่น ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญของการทำงานอย่างมืออาชีพเพราะเป็นกระบวนการทำงานที่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบมีผลที่น่าเชื่อถือ คำว่าการวิจัยดูเหมือนจะเป็นคำที่สร้างความรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากครูไม่สามารถทำได้มักสื่อความหมายว่าเป็นเรื่องที่ยากเกินศักยภาพ อีกทั้งจะเป็นภาระที่หนักเกินไปสำหรับครูจึงมีคำถามจากครูว่าครูจะทำการวิจัยได้หรือและถ้าทำแล้วได้ประโยชน์อะไรและถ้าทำแล้วจะเกิดประโยชน์อย่างไร (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543 : 2)

แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในชั้นเรียนนั้นไม่ใช่สิ่งแปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ครูเองเป็นบุคคลที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนตลอดเวลา เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนผู้วิจัยก็คือครูผู้สอนการที่ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (กรมวิชาการ, 2542 : 3) โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความคิดมีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงามโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนของชุมชนและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนที่กระจายอยู่ทั่วประเทศการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกๆด้านของโรงเรียน

ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน จัดสรรงบประมาณสนับสนุน มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สร้างขวัญกำลังใจ และแบ่งเวลาเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในชั้นเรียน จึงจะถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูทุกคนให้ความสนใจเพราะครูมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ หากครูสามารถใช้การวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้เรียนแล้วย่อมเป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคต และยังช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพครู (อรุณจันทวานิช, 2543 : 19) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะคณะครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักโดยตรงกับผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนโดยใช้กรอบแนวคิดของ จรัญ สุขเสรี (2550:40) ใน 6 ด้านคือ

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน
2. ด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน
3. ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับกรวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน
6. ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน รวมจำนวน 122 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, 2564 : ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 92 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ สถานภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

### 3.1 ตัวแปรตาม ได้แก่

#### 3.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 6 ด้าน ดังนี้

#### 3.2.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน

#### 3.2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน

#### 3.2.3 ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

#### 3.2.4 ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

#### 3.2.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน

#### 3.2.6 ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

##### 1.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นองค์กรวิชาชีพครูจึงได้ให้ความสนใจในการจัดทำวิจัย เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น และเพื่อสนองนโยบายตามกฎหมายแม่บทของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2 )พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้สอนได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ( จิตตา สะอาดชื่อ . 2554:15)

พิชญ์ คนชื่อ (2550: 17) ได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงกระบวนการศึกษาเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และกิจกรรมการรู้ของผู้เรียนในบริบทของชั้นเรียนโดยมีครูเป็นผู้วิจัย และใช้ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

บุญประเสริฐ ไชยศิริ (2550: 23) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการวิจัยโดยครูผู้สอนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนทั้งเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมของครูผู้สอนที่ดีอีกประการหนึ่งด้วย

สมควร เหล่าประเสริฐ (2550: 8) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาความรู้ศึกษาวิธีการต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษามาแก้ปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียนที่ครูรับผิดชอบอยู่ และเป็นกระบวนการหาคำตอบอย่างมีระบบมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิชญ์ พงศ์ศรี (2551: 10) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) ว่าเป็นการวิจัยที่มุ่งหวังให้ครูทุกคนได้ทำการวิจัยประเพณี มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันไปความหมายในวงแคบมองว่าเป็นการวิจัยชั้นเรียน ซึ่งเป็นเรื่องของการเรียนการสอนอย่างเดียวผู้เขียนมองในวงกว้างว่าเป็นการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นการวิจัยในชั้นเรียนใดๆ โดยศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนพฤติกรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัยจิตพิสัย หรือทักษะพิสัยอาจเป็นการวิจัยรายบุคคล การวิจัยรายกรณีการวิจัยเชิงทดลองการวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่ได้กล่าวมาแล้ว

สุวัฒน์ แสงแก้ว (2551: 33) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามความเชื่อว่า “ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้” โดยการพัฒนาตนเองให้เป็นครือมี

อาชีพรู้จักคิดค้นหาแนวทางของนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ “การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้”

อภิชาติ สุระคาย (2552: 33) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยครูผู้สอนในชั้นเรียนหรือมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีแบบแผนชัดเจนเป็นการดำเนินการ เพื่อแก้ไขอย่างเร่งด่วนส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

### ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การที่ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถและยกย่องเชิดชูความสามารถของครูที่ทำวิจัยยอมรับทำให้ผู้ที่ทำการวิจัยมีความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำวิจัยมีคุณภาพ

จรัญ สุขเสรี (2550: 51) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่นการยกย่องการชมเชยให้เกียรติครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนการรับฟังความคิดเห็น และยอมรับความสามารถของครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียนและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ประสบการณ์วิจัยในโรงเรียนรวมทั้งการเผยแพร่งานใจให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

รัชดา ผูกพยนต์ (2550: 33) กล่าวว่า การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนเป็นการให้เกียรติและการยกย่องผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิจัยซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครู เกิดกำลังใจและความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเองรวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

ไพเราะ พัตตาสิงห์ (2554: 56) กล่าวว่า การยกย่องเชิดชูครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการยอมรับในความสามารถของครูที่มีผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน ต้องเน้นในการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูแต่ละคน การยกย่องให้เกียรติและรางวัลในความสำเร็จในการทำงานประกาศยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้โอกาสแสดงผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน มีการเผยแพร่งานวิจัยผลงานแก่สาธารณชนสนับสนุนให้เป็นครูแกนนำทางการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการให้รางวัลการยกย่องการชมเชยให้เกียรติครู ทำการวิจัยในชั้นเรียนการรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียนแต่งตั้งเป็นครูพี่เลี้ยงงานวิจัย และให้เข้าประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้การวิจัยตลอดจนการเผยแพร่งานวิจัยให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหรือแก้ปัญหาค้นหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย โดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ด้านสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณในการทำ

วิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนเป็นคนเก่งเป็นคนดี และมีความสุขตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในครั้งนี้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน รวมจำนวน 122 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2564 : ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 92 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970:608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ(Check list)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 และด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับตามแบบของของลิเคิร์ต (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ อัญชลี หัตถนครินทร์ (2559:112-118)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 – 1.00

6. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ที่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 92 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดั่งขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของครูในโรงเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2545: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

## 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency:  $f$ )

2.2 ร้อยละ (Percentage : P)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ )

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

## 3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test of Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe)

## 7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำกรวิจัยในชั้นเรียน ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และ ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงครูทุกคน เพื่อให้ทราบนโยบายในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดแผนงาน/โครงการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีการศึกษา

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

เช่นจัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับ การศึกษาค้นคว้าพร้อมอุปกรณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการแสดงนิทรรศการในโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ ผลงาน ด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจและเห็นความสำคัญการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3 ด้านการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนเชิญวิทยากรที่มีความรู้ทางด้านการวิจัยมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในการทำการวิจัยในชั้น เรียน หรือส่งไปอบรมหาความรู้ทางด้านการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาครูเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาเอกสารวารสารตำราเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมาให้ครูผู้สอนได้ศึกษาค้นคว้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้น เรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4 ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนจากบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารโรงเรียนจัดมอบเงินทุนสนับสนุนครูที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัด

1.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานทางการวิจัยให้มีโอกาสเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนนำเอาผลงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้ที่มีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำผลงานวิจัยไปเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ

1.6 ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่องชมเชยให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ที่มีผลงานการวิจัยในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนร่วมเสนอนโยบายในการบริหารโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคนอื่น

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการ ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วน ด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การกำหนดนโยบายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติและ ส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดแผนงาน โครงการที่วิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีการศึกษา

2) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดให้ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาการทำวิจัย ร่วมกัน และ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิด ความสนใจและเห็นความสำคัญการทำวิจัยในชั้นเรียน

3) การให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นที่ปรึกษา การเขียนรายงาน และช่วยตรวจผลงานวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอน และให้ครูวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน

4) การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารโรงเรียนควร จัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการจัดทำ โครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัด

5) การส่งเสริมความก้าวหน้าของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนครูที่ทำการวิจัยให้ โอกาสในการอบรมพัฒนาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ครูนำผลงานวิจัยไปเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ

6) การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควร พังความคิดเห็นและยอมรับผลการวิจัยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานของโรงเรียน และให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคนอื่น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการบริหารด้านอื่น ๆ ของ โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครศรีธรรมราช เขต 1

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครศรีธรรมราช เขต 1

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครศรีธรรมราช เขต 1

4) ควรศึกษาปัญหาของครูในการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครศรีธรรมราช เขต 1

## 9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ พื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ .โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ.(2549). การวิจัยในโรงเรียน. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เกรียงยศ แก้วสระคู. (2555). การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครู ของผู้บริหารโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 17 อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครศรีธรรมราช เขต 1. บริหารการศึกษามหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

คชาภรณ์ ฉันทประเสริฐวุฒิ.(2553). บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพใต้ . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรรย์ สุขเสรี. (2550).การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต นครราชสีมา.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จิตตา สะอาดชื่อ .(2554). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- จิราพร ธรรมเจริญ. (2553). รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต อุบลราชธานี .  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชมชล นาพิมพ์. (2553). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตนนทบุรี.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เหรียญ บุญสิน.(2547). การศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา อำเภอสรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุสา บุญเรือง.(2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเครือข่ายที่ 37 เขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี หัตนกรอินทร์.(2559). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เอก อังสนานนท์.(2548). บทบาทและความสำคัญของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ.(ก.ต.ช.). การอบรมหลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง(บ.ย.ส.)” รุ่นที่ 8 วิทยาลัย การยุติธรรมสำนักงานศาล.
- อำรุง จันทวานิช. (2543). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ.พื้นฐานการปฏิรูป.กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.( pp.202-204)
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (April 1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal Education and Psychology Measurement. 3 (30) : 607 - 610.

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สื่อ  
ประสมวิชาเลือกเสรี เพลงโคราชสำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย  
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา  
Self-Learning Process Development Research Report to increase  
academic achievement by free elective media Korat song for high  
school students Center for Non-Formal and Informal Education,  
Mueang Nakhon Ratchasima District

ประสิทธิ์ ตั้งประเสริฐ<sup>1</sup>  
Prasit Tungprasert

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 กศน.ตำบลในเมือง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาเลือกเสรี รายวิชาเพลงโคราช จำนวน 39 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาเลือกเสรี เพลงโคราช 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ ของนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม หลังเรียนสูงกว่าก่อนการได้รับการเรียนรู้โดยใช้สื่อประสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับนักศึกษา

---

Received: 2022-02-12 Revised: 2022-04-23 Accepted: 2022-04-27

<sup>1</sup>ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา school students  
Center for Non-Formal and Informal Education, Mueang Nakhon Ratchasima District.  
Corresponding Author e-mail: Prasit.t@gmail.com

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง นครราชสีมา

2. ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านเนื้อหา รองลงมาด้านแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการจัดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผล

คำสำคัญ : กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สื่อประสม

## Abstract

The objective of this research is to study 1) learning achievement from the self-learning process through the use of multimedia in a free elective course called Korat Songs for upper secondary students of Mueang Nakhon Ratchasima District Non-Formal and Informal Education Centre and 2) the satisfaction of the students towards the self-learning process to increase their academic achievement through the use of multimedia in a free elective course called Korat Songs for upper secondary students of Mueang Nakhon Ratchasima District Non-Formal and Informal Education Centre. The sample used in this research was 39 basic education students studying at the upper secondary level in Semester 2, Academic Year 2020 at Mueang Nakhon Ratchasima District Non-Formal and Informal Education Centre, who enrolled in a free elective course called Korat Songs selected by purposive sampling. The research instruments were 1) a learning management plan for a free elective course called Korat Songs, 2) a learning achievement test for a free elective course called Korat Songs for upper secondary students, and 3) a questionnaire investigating the satisfaction of the upper secondary students. The statistics used for data analysis were mean ( $\bar{x}$ ), standard deviation (S.D.), and t-test.

The findings are as follows:

1. Learning achievement from the self-learning process through the use of multimedia after learning was higher than before learning with a statistical significance at the .05 level for upper secondary students at Mueang Nakhon Ratchasima District Non-Formal and Informal Education Centre.

2. The students' overall satisfaction towards the self-learning process through the use of multimedia for upper secondary students at Mueang Nakhon Ratchasima District Non-Formal and Informal Education Centre was at a high level. When considered individually, all the aspects were at a high level. The aspect with the highest mean score was content, followed by self-learning management plan, and self-learning process management, respectively, while evaluation had the lowest mean score.

**Keywords:** Self-learning Process, Learning Achievement, Multimedia, Satisfaction

## 1. ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ระบุว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน เกิด การเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภท ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553) อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มี พัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มี ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษา ท้องถิ่น มีนิสัยรัก การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความ ถนัดของตนเอง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) มีนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยรวมทั้งหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาสื่อแบบเรียนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่ออื่น ๆ ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายทั่วไปและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ตลอดจนพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาทางไกลให้มีความทันสมัยด้วยระบบห้องเรียนและการควบคุมการสอบออนไลน์ และพัฒนาระบบการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษาและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สื่อประสมในวิชาเลือกเสรี รายวิชาเพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้จัดการเรียนรู้ ณ กศน.ตำบลในเมืองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 แต่เนื่องจากเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบพบกลุ่มได้ตามปกติทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายต่ำลง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำสื่อประสมขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ประกอบด้วย วิดีโอการสอนชุดวิชา”เพลงโคราช” จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ 1 ประวัติความเป็นมาของเพลงโคราช เรื่องที่ 2 เพลงโคราชประยุกต์และเพลงโคราชดั้งเดิม เรื่องที่ 3 การร้องเพลงโคราชดั้งเดิม เรื่องที่ 4 การร้องเพลงโคราชประยุกต์ เรื่องที่ 5 การอนุรักษ์เพลงโคราช เรื่องที่ 6 ภาษาโคราชในบทเพลงโคราช และเรื่องที่ 7 ช่องทางในการประกอบอาชีพเพลงโคราช และ หนังสืออ่านเพิ่มเติมอิเล็กทรอนิกส์ (E-book) จำนวน 8 เล่ม ได้แก่ เล่มที่ 1 ภูมิหลังโคราช เล่มที่ 2 ประวัติโคราช “ท้าวสุรนารี” เล่มที่ 3 หมอเพลงโคราชกำป็น บ้านแท่น เล่มที่ 4 คำนาม เล่มที่ 5 คำกริยา เล่มที่ 6 คำวิเศษณ์ เล่มที่ 7 นิทานพื้นบ้าน เล่ม 1 และเล่มที่ 8 นิทานพื้นบ้านเล่ม 2 เพื่อใช้เป็นสื่อประสมใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้สื่อดังกล่าวมีการกำหนดเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียน และการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งนักศึกษาสามารถศึกษาด้วยตนเองทำให้เกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ ฝึกความรับผิดชอบและการตัดสินใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสร้างความสนใจให้กับนักศึกษา ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ซึ่งนักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลาโดยผู้วิจัยได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายสัปดาห์และจัดการสอนเสริมผ่านระบบออนไลน์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาให้สูงขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สามารถนำไปใช้วางแผนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม ตลอดจนนำไปใช้วางแผนการใช้สื่อประสมในรายวิชาอื่นๆ ในการจัดการเรียนทางการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาจำนวน 3 เรื่อง เรื่องที่ 1 ภาษาโคราช เรื่องที่ 2 เพลงโคราช เรื่องที่ 3 ทักษะการร้องเพลงโคราช ซึ่งขอบเขตด้านเนื้อหาจะอยู่ใน วิชาเลือกเสรี รายวิชาเพลงโคราช ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.ตำบลในเมือง ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 386 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.ตำบลในเมือง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ที่ลงทะเบียนเรียน วิชาเลือกเสรีเพลงโคราชภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 39 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยใช้สื่อประสม

3.2.2 ความพึงพอใจของนักศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ สื่อประสม มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. ด้านเนื้อหา

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. ด้านการประเมินผล

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิดเกี่ยวกับสื่อประสม

##### 1. ความหมายของสื่อประสม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้ให้ความหมายของสื่อประสม หมายถึง การนำสื่อการสอนหลายๆ อย่างมาสัมพันธ์กัน มีคุณค่าที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน สื่อการสอนอย่างหนึ่งอาจใช้สร้างความสนใจ ขณะที่อีกอย่างหนึ่งใช้อธิบายข้อเท็จจริงของเนื้อหา หรืออีกชนิดหนึ่งอาจใช้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และป้องกันการเข้าใจผิด การใช้สื่อประสมจะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จากประสาทสัมผัสที่ผสมผสานกัน ได้ค้นพบวิธีการที่จะเรียนในสิ่งที่ต้องการได้ด้วยตนเองมากขึ้นจากความหมายที่กล่าวมา สามารถกล่าวได้ว่า สื่อประสม คือ การนำสื่อหลายๆ อย่างมาใช้ร่วมกันหรือใช้หลายอย่างที่มีสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เข้าใจ และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554) ได้ให้ความหมายของ มัลติมีเดีย (Multimedia) หรือสื่อประสม หมายถึงการใช้อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการนำเสนอข้อมูลเป็นหลัก โดยได้มีการออกแบบนำเสนอไว้อย่างเป็นระบบมัลติมีเดียจะนำเสนอข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นข้อความ เสียง รูปภาพ หรือ ภาพเคลื่อนไหว สำหรับให้ข้อมูลความรู้หรือให้ความสำราญต่อผู้ชม

อิริคสัน (Erickson.1968) ได้ให้ความหมายของสื่อประสม หมายถึงการใช้สื่อทัศนูปกรณ์และประสบการณ์ต่างๆ สัมพันธ์กับวัสดุการเรียนการสอนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการเสริมค่าซึ่งกันและกัน วัสดุบางอันอาจจะใช้กระตุ้นความสนใจ อีกอันอาจจะใช้บอกข้อเท็จจริงที่เป็นรากฐาน และอันอื่น ๆ อาจจะใช้แกมโนมตีและทำให้เข้าใจยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สื่อประสม หมายถึงชุดอุปกรณ์การสอนที่ครูผู้สอนได้ใช้ประกอบสื่อการเรียนการสอนที่รวมเอาคุณสมบัติของภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว กราฟิก เสียงและข้อความมารวมอยู่ด้วยกัน หรือการนำสื่อหลากหลายรูปแบบมารวมกันอย่างมีระบบ เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้ไปยังผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 2. การเลือกใช้สื่อประสม

ฉลอง สุรวัฒนบุรณ (2528) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาใช้สื่อประสม สรุปได้ดังนี้

2.1 การใช้สื่อประสมต้องมั่นใจว่าสื่อที่ใช้นั้นจะไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสับสน

2.2 การจัดลำดับการใช้สื่อจากชนิดหนึ่งไปอีกชนิดหนึ่ง ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 การเลือกสื่อต่างๆ ให้เหมาะสมกับบทเรียนจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้กว้างขวาง

สรุปได้ว่า การเลือกใช้สื่อประสม จะต้องคำนึงถึงบทเรียน ลำดับการใช้ และเลือกวัสดุเทคนิคที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุด

##### 3. ประโยชน์ของสื่อประสม

กิดานันท์ มะลิตอง (2548) ได้นำเสนอประโยชน์ของสื่อประสมไว้ ดังนี้

3.1. เนื้อหาบทเรียนในรูปแบบสื่อประสมช่วยในการสื่อสารความรู้จากผู้สอนหรือจากแหล่งส่งไปยังผู้เรียนได้อย่างกระจ่างชัดเจนกว่าเนื้อหาธรรมดา

3.2. เอื้อการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน เนื่องจากผู้เรียนสามารถเลือกหรือ กำหนดอัตราการเรียนของตนเองได้

3.3. สามารถใช้กับการเรียนในทุกรูปแบบและทุกสถานการณ์ เนื่องจากใช้สื่อประสมได้ในหลายวิธีการเพื่อจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

3.4. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบกับบทเรียน ทำให้เป็นการเรียนแบบกระฉับกระเฉง ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ข้อมูลหลากหลายรูปแบบ

3.5. เสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เชิงทดลอง และแบบสตอรีไลน์

3.6. สร้างการทำงานในลักษณะโครงการงานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน

3.7. สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

3.8. เหมาะสำหรับการเรียนรายบุคคล ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนเองได้ ไม่ว่าจะ เป็นนักศึกษาที่เรียนเร็ว หรือเรียนช้าทำให้ไม่ต้องคอยกัน

3.9. เหมาะอย่างยิ่งในการสร้างเนื้อหาบทเรียนในการศึกษาทางไกล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับข้อมูลได้ทุกรูปแบบ

สรุปได้ว่า สื่อประสมเป็นสื่อที่เอื้อประโยชน์ในการเรียนการสอนหลายประการ ช่วยให้ ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งมีความหลากหลาย สามารถดึงดูดความสนใจช่วยให้ ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนได้ง่ายและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียนการสอน

## แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

### 1. ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อัจฉรา สุขารมณ์ และอรพินทร์ ชูชม (2530) ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

Eysench (อ้างถึงใน น้ำเพชร สีนทอง, 2541) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน ที่ต้องอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากการทำงานที่ต้องอาศัยความสามารถของร่างกายหรือสมอง

Eysenck, Arnold, and Meily (อ้างถึงใน บุศรา แพทย์รัตน์, 2541) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะบุคคล โดยตัวที่ชี้บ่งถึงสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้านหรืออาจได้ในรูปของระดับคะแนนที่ได้จากโรงเรียน หรืออีกวิธีหนึ่งอาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในวิชาต่างๆ ซึ่งอาจได้มาจากผลการทดสอบของครูผู้สอน การสังเกตพฤติกรรมจากผลงานที่ครูกำหนดให้ทำหรือได้จากการวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

## 2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาโดยตลอดจึงพยายามศึกษาองค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้ความสามารถและศักยภาพมีอยู่ในตนเองให้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน น้ำเพชร สินทอง,2541) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าตั้งแต่เด็กเกิดมาและเจริญเติบโตในครอบครัวจนกระทั่งเข้าสู่วัยเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนในโรงเรียน ความสามารถติดตัวมาแต่กำเนิดและภูมิหลังของครอบครัว

สุภาพรธรรม โคตรจรัส (อ้างถึงใน น้ำเพชร สินทอง,2541) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือองค์ประกอบด้านคุณลักษณะเดียวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ เขาวนปัญญา ความถนัด ความรู้พื้นฐานหรือความรู้เดิมของผู้เรียนและอารมณ์ เป็นแรงจูงใจความสนใจ ทศนคติและนิสัยในการเรียน ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ตลอดจนการปรับตัวและบุคลิกภาพอื่น ๆ องค์ประกอบทางสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย ความคาดหวังของบิดามารดา

Prescott (อ้างถึงใน น้ำเพชร สินทอง,2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพอสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบทางร่างกาย ได้แก่ การเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพข้อบกพร่อง และลักษณะท่าทางของร่างกายองค์ประกอบทางความรัก ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบิดาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของครอบครัว สภาพแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ในวัยเดียวกันองค์ประกอบทางการพัฒนาแห่งตน ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ เจตคติและแรงจูงใจองค์ประกอบทางการปรับตัว คือ การปรับตัวและการแสดงอารมณ์

Gagne (อ้างถึงใน น้ำเพชร สินทอง,2541) ได้กล่าวว่า อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตามที่ยอมรับกันว่า สติปัญญาของคนได้รับการถ่ายทอดมาทางพันธุกรรม แต่ยังมีองค์ประกอบอย่างอื่นแทรกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสนใจ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลที่ได้รับจากการเรียนรู้ สังคมและเศรษฐกิจจากแนวคิดเกี่ยวกับผลการเรียนดังกล่าว

สรุปได้ว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในการศึกษา จะมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ 2 ประเภท คือ 1)องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา ได้แก่ เขาวนปัญญา ความถนัด ความสนใจ เจตคติ เป็นต้น 2)องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ความเป็นอยู่ของครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ เป็นต้น

## 3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

สมพร เชื้อพันธ์ (2547) ได้ให้ความหมายแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนว่าผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เพียงใด

ปราณี กองจันดา (2549) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิ พิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

สุภาภรณ์ อ้วนอง (2561) ให้ความหมายแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้และทักษะความสามารถจากกันรู้ในอดีตหรือในสภาพปัจจุบันของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงแบบทดสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

### ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.ตำบลในเมือง ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งนักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 386 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.ตำบลในเมือง ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา เลือกเสรี เพลงโคราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 39 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวน 30 ข้อ
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อ ประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

### ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน

### 1. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช

1.1 สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของเนื้อหา โดยทุกแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย สารระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 นำสาระสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเสนอ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู เพื่อขอคำชี้แนะสาระที่กำหนดในแผนและข้อคิดเห็น หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อประสมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช ของนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.3 ปรับแผนนำแผนเรียนรู้ตามคำแนะนำของ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู และนำการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล

1.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองกับตัวอย่างตามลำดับ ดังนี้

1. ทำการทดสอบก่อนเรียน Pre-test กับนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเพลงโคราช ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ดำเนินการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เรื่องเพลงโคราช กลุ่มสาระการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

3. เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยค้นคว้าให้นักศึกษาทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน Post-test โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ซึ่งใช้แบบทดสอบฉบับเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน จากนั้นทำการตรวจให้คะแนน เพื่อใช้เป็นคะแนนหลังเรียน

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเลือกเสรี เรื่องเพลงโคราช ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเลือกเสรี เรื่องเพลงโคราช ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้สื่อประสม วิชาเลือกเสรี เพลงโคราช สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## 7. สรุปผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม หลังเรียนสูงกว่าก่อนการได้รับการเรียนรู้โดยใช้สื่อประสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

2. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านเนื้อหา รองลงมาคือ ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการจัดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผล เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความสอดคล้องและความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน รองลงมาคือ ความสอดคล้องและความเหมาะสมกับหลักสูตรและความสอดคล้องและความเหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความสอดคล้องและความเหมาะสมกับเนื้อหา

2.2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ด้านเนื้อหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความน่าสนใจในการดำเนินเรื่อง รองลงมาคือ ความสมบูรณ์ของวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความชัดเจนของเนื้อหา

2.3 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ด้านการจัดการจัดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ การเข้าสู่ระบบข้อมูลในการใช้สื่อประสม รองลงมาคือ รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมด้านระบบปฏิบัติการการใช้สื่อประสม

2.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสมสำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ การเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยาก

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ควรจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพลงโคราช ให้มีความสอดคล้องและความเหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจวัฒนธรรมและเห็นความสำคัญของเพลงโคราช

2) ด้านเนื้อหา ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ควรศึกษาและจัดเตรียมเนื้อหาเพลงโคราช ให้มีความชัดเจน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และมีความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหา เพื่อให้นักศึกษาเกิดความตระหนักและเข้าใจภูมิหลัง ความเป็นมา และวัฒนธรรมของภาษาโคราช เพลงโคราชและทักษะการร้องเพลงโคราช

3) ด้านการจัดกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ควรมีการวางแผนและพัฒนาระบบปฏิบัติการการใช้สื่อประสมด้วยเทคนิคใหม่ๆ ทันสมัย เพื่อให้ นักศึกษาเกิดความเข้าใจและสนใจในการเรียนรู้เพลงโคราชมากขึ้น

4) ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ควรมีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น วิธีการสังเกต ซักถาม ตอบคำถาม แบบฝึกปฏิบัติ และการทำแบบทดสอบวัดความรู้และทักษะ การพูด ภาษาโคราช การร้องเพลงโคราช เป็นต้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม สำหรับนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครราชสีมา

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ รุจิรวโรชิต. (2563). การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- ฉลวย ม่วงพรวน. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยกิจกรรมการรู้คิดในการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉลองชัย สุรวัฒนบุรณ. (2528). การเลือกการใช้สื่อการสอน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียน ผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถาวร สุงกงช (2536). เพลงโคราช. กรุงเทพฯ : ที พี พีรินทร์.
- ทีศนา แคมมณี. (2554). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา แพทย์รัตน์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของนักศึกษาที่เรียนโดยวิธีเรียนแบบทางไกล และวิธีเรียนด้วยตนเอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2541). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

# ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## The Importance of the Human Resource Development

อัจฉรา หล่อตระกูล<sup>1</sup>

Achara Lortrakul

### บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิม เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากร รายบุคคล ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร เปลี่ยนเป็นลักษณะของการวางแผนร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างเป็น กระบวนการต่อเนื่อง ทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ เน้นแนวความคิดอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจาก คักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นใน การพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ ให้โอกาสพนักงานในการฝึก ทักษะและความสามารถ รวมถึงการแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ ให้เขามีส่วนร่วม ในปัญหาเพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์การต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และยังสามารถให้การ เสริมแรงเป็นตัวกระตุ้นได้อีกด้วย

**คำสำคัญ:** การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

### Abstract

Human Resource Development is an organized activity in order to change behavior with continuous systematic planning in advance and to increase knowledge and ability, by having to develop both physically and mentally at the same time. The form of professional development or human resource development has changed from the original model, by the way, focus on system change Solve problems for individual personnel initiated by management, change to the nature of joint planning. There is a continuous process of development, both

---

Received: 2022-03-17 Revised: 2022-05-12 Accepted: 2022-05-25

<sup>1</sup> บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต Graduate School, Rattana Bundit University.

Corresponding Author e-mail: nmpungnaka@hotmail.com

formal and informal. Emphasis on new training concepts: skills, motivation, implementation that can be developed through training. Learning comes from potential learner motivation. Human resource development is ongoing all the time. Therefore, in the development of personnel, development should be linked to the strategy of the organization. Provide opportunities for employees to train their skills and abilities, including transforming mistakes into learning opportunities, engage them in the problem to develop a sense of belonging. Organizations must take care of individuals to create motivation to work for the organization to achieve its goals. Emphasis on operator participation and can also provide reinforcement as a stimulant as well.

**Key words:** Development, Human Resource, changing behavior

## บทนำ

การพัฒนา แปลว่า ทำให้เจริญขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (organizational learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน (Rothwell, W. J. & Sredl, H. J., 1992:p.320) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคลากร สร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงานและองค์การ โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะศึกษาบทเรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่างๆก็คือมนุษย์ ทั้งยังเป็นกำลังสำคัญขององค์การและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นจึงควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนามนุษย์ น่าจะแตกต่างกัน สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียว ในเวลานี้ต้องการเน้นการพัฒนาคนมนุษย์จึงต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคน ในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่า เมื่อพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542: หน้า 2) การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและ

ทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอาบรมไปตามจริต 6 และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพรรษาครบ 5 พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมมจิตโต 2549: หน้า 39) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2548:หน้า 2)

นักวิชาการสมัยใหม่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีขอบเขตองค์ประกอบและจุดประสงค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลำดับของการสัง้องค์ความรู้ มีการรวบรวมค่านิยมของนักวิชาการพร้อมทั้งจุดเน้นขอบเขตและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของค่านิยมไว้ เช่น “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” มีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Weinberger, L. A. Commonly 1998:pp.75-97.) และ ยังมีจุดเน้นอยู่ที่การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marsick, V. J., & Watkins, K. 1997: pp.295-311) นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับระหว่างประเทศ (ใช้ประเทศเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ มิใช่เพียงองค์การของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนเท่านั้น) ในปี ค.ศ. 2002 ให้นิยามโดยใช้ประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวตั้ง (Gilley , J. W., & Maycunich, A., 2000:p.74 ) และยังเป็นกรวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต ซึ่งการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่องค์การเป็นรายบุคคลนั้น เพื่อให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524: หน้า 49 ) และการที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพมากขึ้น ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ(พะยอม วงศ์สารศรี, 2550:หน้า 5) โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551:หน้า 2) และเป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และ

สามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่จะสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย(สมชาย หิรัญกิตติ, 2542:หน้า 157) ทั้งนี้กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2538 : หน้า 5) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดังนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (นราธิป ศรีงาม, 2550 : หน้า 28) และการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์กรมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์” (อนิวัช แก้วจางค์ 2552 : หน้า 140) ทั้งนี้เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์กร และด้านทุนมนุษย์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวมหรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรเพื่อหวังผลในอนาคต (สุจิตรา ธนานันท์, 2550 : หน้า 35) และยังเป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม (Nadler & Nadler, 1990 : p12)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันเปลี่ยนรูปแบบจากเดิมเป็นการบริหารการพัฒนาด้วยกลยุทธ์เชิงรุกมากกว่าเชิงรับ หมายความว่า หน่วยงานต้องคิดล่วงหน้าว่าจะต้องจัดการพัฒนาเรื่องใดบ้างตามความสามารถที่ต้องการเพื่อจะได้จัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถที่กำหนดขึ้น (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์, 2548 : หน้า 5) มีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่น่าสนใจ(Castetter, W.B. & Young, P.I. , 2000) ดังนี้ คือ แนวการพัฒนาวิชาชีพแบบเดิมจะมีลักษณะใช้หลักการจากบนลงล่าง วางแผนจากส่วนกลาง มีมุมมองที่แคบ เป็นลักษณะโครงการเดี่ยวที่มุ่งทำเพื่อให้เสร็จสิ้นภารกิจ เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคล โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่ม เป็นโปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่มีมาก่อน มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและอิเล็กทรอนิกส์จำกัด ตลอดจนใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาที่จำกัด แต่แนวทางการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่นั้น จะเป็นการดำเนินการที่ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นที่ผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ แก้ปัญหาตนเองได้เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่มมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคล กลุ่มบุคคลและระบบ มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ โดยจะพัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ และเน้นการประเมินระบบและประเมินตนเอง เป็นต้น ซึ่ง แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพแนวใหม่แตกต่างจากในอดีต (วิโรจน์ สารรัตน์, 2551 : หน้า 3-5) เดิมนักศึกษามีมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในวงแคบ แต่มีมุมมองในการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่มีทัศนคติที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของกิจกรรม (activity) และกระบวนการ (process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจุดเน้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนา โดยปัจจุบันแนวความคิดด้านการอบรมรวมทั้งการเรียนการสอนทั่วไปกำลังปรับเปลี่ยนและปฏิรูปตนเอง เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร โดยเน้นแนวความคิดการอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน วิธีการและศักยภาพของวิทยากรหรือผู้ฝึกอบรม การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล บรรทัดฐานของกลุ่มทำงานและบรรยากาศทั่วไปขององค์กร ลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันมี 3 ประการ (Guskey, and M. Huberman (eds.), 1995 : p95) คือ

1. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จะช่วยให้สามารถ

กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง (intended outcome) ได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้นโดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ” (beginning with the end in mind) หรืออาจจะเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ (results-driven professional development) 2) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะเชื่อว่าทุกจุดหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้นจะต้องมีวิธีการที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือความมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้นที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (multiple indicators) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

2. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงความเป็นประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบันทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นยังเป็นไปได้ไม่ดีและพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมบางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร เป็นต้น

3. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic process) ซึ่งจะต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งกันขึ้น ระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนากับส่วนหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องกระทำ เพื่อคนทุกคน (for everyone) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนในบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสมการพัฒนาวิชาชีพ อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ (model) บางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ยังสามารถนำมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพอยู่

นอกจากนั้น ยังได้มีการเสนอหลักการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้ (Guskey, and M. Huberman (eds.), 1995 : p98) คือ

1. เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งโดยปกติจะพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งจุดมุ่งหมาย (goal) และเป็นผลลัพธ์ (outcome) ใน 3 ด้าน คือ

- (1) ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้และความเข้าใจ
- (2) ด้านจิตพิสัย คือ ทศนคติและค่านิยม
- (3) ด้านทักษะพิสัย คือ ทักษะ พฤติกรรม และการปฏิบัติ

2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

ซึ่งมีผู้เสนอรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Sparks, D. & Loucks-Horsley, S., 1989 : pp.40-57) ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้ มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development/improvement process model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้ เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่ม ละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้นๆ ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำ ได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำ ได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อ

ว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นที่เลี้ยง (mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

การจำแนกรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบอื่น โดยแบ่งเป็น 5 รูปแบบ (Hughes, A.L., 1999 : pp.565-576) ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided staff development model)
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/ assessment model)
3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง

(involvement in a development / improvement process model)

4. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) และ
5. รูปแบบการสืบค้น (inquiry model)

หรือรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6 รูปแบบ (Seldin, P., 1988 : p.178)

ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาด้วยระบบพี่เลี้ยง
2. การจัดปฐมนิเทศ
3. การจัดทำคู่มือ
4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การฝึกอบรมและ
6. การศึกษาดูงาน

เมื่อการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, มปป. : หน้า 49-52)

1. **เชื่อมการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์การ** คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรม การเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทาง

และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับข้อบ่งชี้การ เรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. **การเรียนรู้ในองค์กร** คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (insight) ที่ ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์กรควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของ เขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

3. **ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์กร** คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสาร ข้อมูล และความห่วงใยในองค์กรระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมาย จึงช่วยสร้างพันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

4. **การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน** คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิด อย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและการตัดสินใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ ทำงานของเขาด้วยประสิทธิภาพที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

5. **การบริหารความรู้** คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรก่อให้เกิด คุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์กรที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และ ประสิทธิภาพของเขา

## 6. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความ รับผิดชอบ

2) เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของ เศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

3) เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

4) เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นกำลังสำรองที่สำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรเน้นที่การให้ แต่ควรเน้นเรื่องการดึงศักยภาพของ บุคลากรออกมา โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา (จิรประภา อัครบวร, 2552 : หน้า 85) ทั้งนี้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแก้ปัญหาขององค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง

องค์การหรือเป็นผู้ออกแบบขององค์การ ในการเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่ได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)

มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มิติในตัวคนมี 3 ประการคือ

มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในรูปแบบ (formal) และอรูปแบบ (informal) นำเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะ และไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความดี

มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติเกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (physical) และจิตภาพ (psychotical) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึนึกคิด คนที่มีความรู้สึนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพที่ต่อยกว่าคนที่มีความรู้สึนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ (ธงชัย สมบูรณ์. 2549 : หน้า17, 22-27, 33-34)

**1. แนวคิดแบบดั้งเดิม** เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18 การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะเวลาที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะเวลาผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้อง

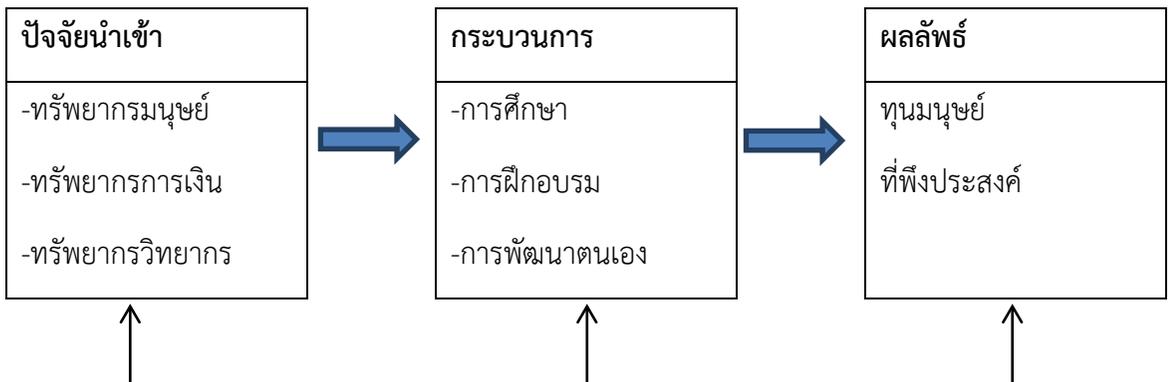
นำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าย่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดาหรือ นายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้นมีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวัดข้นเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้น ไม่จ้างตามเวลา รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อมาคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับ

บุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษยในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือ ผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือ คณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมาก เพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

**2. แนวคิดแบบใหม่** เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (human relation approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษยในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (formal organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (informal organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (position classification) การฝึกอบรม (training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้งาน องค์กรนั้น

เป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งทางธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น มีส่วนที่สำคัญ 2 ส่วนคือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารที่มีศักยภาพต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด คือ “ คนหรือทุนมนุษย์ (human capital) ” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (ธงชัย สมบูรณ์. 2549 : หน้า 9) การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่ริเริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันโอกาสในการทำงาน ซึ่งถ้านำเอาทฤษฎีระบบ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบระบบ

ที่มา : ดัดแปลงจาก ปภาวดี ประจักษ์ศุภานิติ และ กิ่งพร ทองใบ, 2531

จากภาพที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ จะสำเร็จได้จำเป็นต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดีพอ ต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีพอ จึงจะทำให้ได้ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ได้ กรณีที่ทุนมนุษย์ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับแก้กระบวนการและปัจจัยนำเข้าต่อไป

## บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างเต็มความสามารถ จัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิม ที่มีการวางแผนจากส่วนกลาง มีมุมมองที่แคบ เป็นลักษณะโครงการเดี่ยวที่มุ่งทำเพื่อให้เสร็จสิ้นภารกิจ เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคล ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร เปลี่ยนเป็นลักษณะของการวางแผนร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ เน้นแนวคิดการอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน รวมถึงมีรูปแบบหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมียุ่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงการพัฒนาต่อกับกลยุทธ์ขององค์กร ให้โอกาสพนักงานในการฝึกทักษะและความสามารถ รวมถึงการแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ ให้เขามีส่วนร่วมในปัญหาเพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน เป็นการปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนที่สำคัญ 2 ส่วนคือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งต้องจัดให้อยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึง ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์, เงิน วิทยากร ผ่านกระบวนการคือ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ การพัฒนานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจซึ่งนับว่ามีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยการสร้างความพึงพอใจ หากองค์กรทราบ และเข้าใจถึงความต้องการภายในของบุคลากรแล้ว ทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือมีกระบวนการสร้างการแรงจูงใจ โดยอาศัยฐานแนวคิดว่าคุณคนมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง ว่าความพยายามที่ทุ่มเทลงไปจะ

สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคล ได้รับอิทธิพลจากผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และยังสามารถให้การเสริมแรงเป็นตัวกระตุ้นได้อีกด้วย ทั้งยังได้นำทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในกับเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ

### เอกสารอ้างอิง

- ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์. อ่างใน เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ , การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547), หน้า 151.
- กียรติ ยศยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ,(กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด, 2548), หน้า 2.
- จำเนียร จวงตระกูล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2553), หน้า 114.
- จิรประภา อัครบวร, คุณค่าคน คุณค่างาน, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เด้า 2000, 2552), หน้า 85
- ชาญชัย อาจันสมาจาร (ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า 49-52 .
- ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ปราชญ์สยาม, 2549), หน้า 9,17,22-27,33-34.
- นราธิป ศรีงาม , การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8 - 15 , พิมพ์ครั้งที่ 3 , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550), หน้า 28.
- บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. (กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538), หน้า 5.
- พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549) , หน้า 39.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด , 2542) , หน้า 2.
- พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550) หน้า 5.
- มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพฯ: สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524), หน้า 49.
- วิโรจน์ สารรัตนะ, การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา . วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(2), (2551), หน้า 3-5.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพฯ: โฟร์เพรส, 2551), หน้า 2.
- สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพฯ: บิส์เนสเวิร์ด, 2542), หน้า 157.
- สุจิตรา ธานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2550), หน้า 35.
- อนิวัช แก้วจำนงค์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำติลป์โฆษณาจำกัด, 2552) , หน้า 140.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, Competency Dictionary.(กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์., 2548), หน้า 5
- Castetter, W.B. & Young, P.I. , The human resource function in educational administration. 7th ed. (Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall., 2000).
- Gilley , J. W., & Maycunich, A., Organizational learning performance and change: An introduction to strategic HRD.( Cambridge, MA:Persues Publishing, 2000) p.74.
- Guskey, and M. Huberman (eds.), Professional Development in Education: New Paradigms and Practices. (New York: Teachers College Press, 1995), p.95.
- Guskey, and M. Huberman (eds.), Professional Development in Education: New Paradigms and Practices. (New York: Teachers College Press, 1995), p.98.
- Hughes, A.L., “ Phylogenies of developmentally important proteins do not support the hypothesis of two rounds of genome duplication early in vertebrate history”, Journal of Molecular Evolution, 48(5), (1999), pp. 565 – 576.
- Lynton, R.P & Pareek, U., Training for Development, (USA. West Hartford, Connecticut: Kumarian Press, 1990), pp. 62-65.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. Lessons from informal and incidental learning. In J. Burgoyne & M. Reynolds (Eds.) , Management learning: Integrating perspectives in theory and practice. (Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, 1997) pp.295-311
- Nadler & Nadler, Developing Human Resource. 3 rd ed. (Jossey Bass Publisher, 1990), p. 12.
- R. Wayne Pace. อ่างใน เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ , การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547), หน้า 151.
- Rothwell, W. J. & Sredl, H. J., *ASTD reference guide to professional human resource development roles and competencies, volume II (2nd ed.)*. (Amherst, MA: HRD Press, 1992). p.320
- Seldin, P., Evaluating and developing administrative performance, (San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1988), p. 178.

Sparks, D. & Loucks-Horsley, S., "Five models of development for teacher", Journal of Staff Development, 10(4) . (1989)., pp. 40-57.

Weinberger, L. A. Commonly held theories of human resource development. Human Resource Development International. 1(1) (1998).: pp.75-97.

# ความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย

## Fear of Crime in University

เศรษฐศักดิ์ กัตัญญ<sup>1</sup>  
Setthasak Katanyu

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 381 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และอิทธิพลจากสื่อมีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่ การรับรู้การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย

**คำสำคัญ:** ความหวาดกลัวอาชญากรรม; มหาวิทยาลัย

### Abstract

The purpose of this research were to (1) study fear of crime among students and (2) examine factors affecting fear of crime among students. The samples were 381 undergraduate students. The researcher employed questionnaire as a research tool. Descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the collected data. The findings indicated that criminal victimization experience had a negative influence on the fear of crime. The study also found that media influence had a positive effect on the fear of crime. However, perception of others' victimization, household and environment efficiency had no influence on the fear of crime of undergraduate students.

**Keywords:** fear of crime, University

---

Received: 2022-04-18 Revised: 2022-06-23 Accepted: 2022-06-27

<sup>1</sup>กลุ่มงานอาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1. Group of Teachers of the Provincial Police Training Center Region 1. Corresponding Author e-mail: tiger19652508@gmail.com

## 1. ความนำ

ปัญหาอาชญากรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน จากข้อมูลคดีอาญาทางข่าวสารหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ หรือสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่วราขอาณาจักร มีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้นทั้งในด้านสถิติตัวเลขการก่ออาชญากรรม และวิธีการประกอบอาชญากรรมของผู้กระทำความผิด ที่สามารถมองเห็นได้ เช่น คดีลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ข่มขืนกระทำชำเรา คดียาเสพติด เป็นต้น และที่มองไม่เห็น เช่น คดีเกี่ยวกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ แก๊งคอลเซ็นเตอร์ การหลอกลวงขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น กล่าวได้ว่า “อาชญากรรม” คือตัวการทำลายโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ของสังคม เป็นอุปสรรคและตัวกีดกัน ที่ทำให้ประเทศไม่เจริญก้าวหน้า ทำลายความสงบและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ปัญหาอาชญากรรม จึงเป็นปัญหาสำคัญใหญ่ที่ทุกหน่วยงาน ต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข (ทัฬหาค สิ้นพุลผล, 2559)

สำหรับสถิติอาชญากรรมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 สิงหาคม 2564 พบว่าทั่วประเทศมีการรับแจ้งความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ 14,024 ราย เป็นความผิดฆ่าผู้อื่น(คดีอุกฉกรรจ์) 1,014 ราย ทำร้ายผู้อื่นถึงแก่ความตาย 378 ราย พยายามฆ่า 1,639 ราย ทำร้ายร่างกาย 3,093 ราย ข่มขืนกระทำชำเรา 1,465 ราย และอื่น ๆ 6,435 ราย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ รับแจ้ง 45,033 ราย แบ่งเป็น ปล้นทรัพย์ (คดีอุกฉกรรจ์) 35 ราย ชิงทรัพย์ 388 ราย วิ่งราวทรัพย์ 561 ราย ลักทรัพย์ 19,109 ราย กรรโชกทรัพย์ 131 ราย ฉ้อโกง 9,122 ราย ยักยอกทรัพย์ 5,253 ราย ทำให้เสียทรัพย์ 3,490 ราย รับของโจร 1,167 ราย ลักพาเรียกค่าไถ่ 5 ราย วางเพลิง 417 ราย และอื่น ๆ 5,355 ราย

มหาวิทยาลัยถือเป็นสถานที่อีกหนึ่งแห่ง ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นได้ เนื่องมาจากมหาวิทยาลัย มีนักศึกษาจำนวนมาก ทั้งยังมีการเรียนการสอนบางหลักสูตรในช่วงเย็น จนถึงค่ำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมหรือชุมชนรอบ ๆ มหาวิทยาลัยยังใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย เป็นสถานที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ตลาดนัดภายในและรอบ ๆ มหาวิทยาลัย ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีจำนวนผู้คนแปลกหน้าเข้า ออกออกเป็นจำนวนมาก และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอาชญากรรมบริเวณรอบ ๆ มหาวิทยาลัยขึ้นได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความหวาดกลัวอาชญากรรม และปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความหวาดกลัวอาชญากรรม เพื่อเสนอแนะหรือเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ และลดความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทำให้นักศึกษาใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยได้ปลอดภัยยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาเรื่องความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 381 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ประสบการณ์การตกเป็นเหยื่อ
2. การรับรู้การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของบุคคลอื่น
3. อิทธิพลจากสื่อ
4. สภาพแวดล้อมที่พักอาศัย

แนวคิดเกี่ยวกับอาชญากรรม

ความหมายของอาชญากรรมพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, หน้า 105) อธิบายว่า อาชญากรรมเป็นการกระทำผิดทางอาญา Quinney (1970, pp. 15-16) กล่าวว่า อาชญากรรม คือ พฤติกรรมของคนท้องถื่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในสังคมที่ดำรงอยู่แบบการเมืองได้กำหนดขึ้น หมายความว่า พฤติกรรมใดจะเป็นอาชญากรรมก็ต่อเมื่อองค์กรเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งการกำหนดนั้นกำหนดไว้ในกฎหมาย องค์กรที่ว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องอาชญากรรมด้วย

ทฤษฎีปกตินิสัย (Routine Activity Theory) Cohen & Felson (1979) ให้ความหมายของคำว่าปกตินิสัยไว้ว่า กิจกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรือบ่อยครั้ง เช่น การออกไปทำงานทุกวัน ปล่อยให้บ้านหรือที่อาศัยไม่มีคนเฝ้า การสวมใส่เครื่องประดับที่มีราคาแพง และรวมถึงบุคคลที่ตกเป็นเหยื่อได้ง่าย เช่น เพศ หญิง อายุน้อย หรืออายุมาก เป็นต้นหลักทฤษฎีปกตินิสัยได้รับหลักปรัชญาของทฤษฎีป้องกันและทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิดซึ่งกล่าวถึงอาชญากรรมว่า อาชญากรรมจะเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. เหยื่อหรือเป้าหมายที่เหมาะสม (Suitable Target)
2. ความอ่อนแอของผู้ดูแล (Absence of a Capable Guardian)
3. บุคคลที่มีแนวโน้มหรือจูงใจที่จะกระทำความผิด (Likely and Motivated Offenders)

จากความหมายทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า การที่ไม่มีผู้ดูแลหรือปกป้องความปลอดภัย ทำให้อาชญากรสามารถเลือกวางแผนในการประกอบอาชญากรรมได้โดยผ่านการสังเกตจากกิจกรรมประจำวันของผู้ที่เป็นเป้าหมายในการกระทำความผิด และเมื่อได้ทำการชั่งน้ำหนักโดยการเลือก อย่างมีเหตุผลแล้วว่ามีความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายแก่ตนเองได้น้อย ก็จะตัดสินใจลงมือกระทำความผิดต่อไป

#### 4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

**แนวคิดเกี่ยวกับอาชญากรรม** ความหมายของอาชญากรรมพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, หน้า 105) อธิบายว่า อาชญากรรมเป็นการกระทำผิดทางอาญา

Quinney (1970, pp. 15-16) กล่าวว่า อาชญากรรม คือ พฤติกรรมของคนที่ยังคงครี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในสังคมที่ดำรงอยู่แบบการเมืองได้กำหนดขึ้น หมายความว่า พฤติกรรมใดจะเป็นอาชญากรรมก็ต่อเมื่อองค์การเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งการกำหนดนั้นกำหนดไว้ในกฎหมาย องค์การที่ว่าเป็น้องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องอาชญากรรมด้วย และเป็นองค์การซึ่งเกิดขึ้นในสังคมที่ดำรงอยู่แบบการเมือง คือ เป็นสังคมที่มีผู้ปกครอง และผู้ใต้ปกครอง แนวความคิดนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีกฎหมาย มีผู้ออกและผู้ใช้กฎหมาย และมีผู้ละเมิดกฎหมาย

โสฬส พินิจศักดิ์ (2526, หน้า 11-12) กล่าวว่า อาชญากรรม หมายถึง ปราบปรามการหนึ่งทางสังคมที่เกิดขึ้น โดยการกระทำของบุคคล ซึ่งการกระทำนั้นกฎหมายได้บัญญัติเป็นข้อห้ามและถือว่าเป็นความผิด ซึ่งผู้กระทำจะต้องได้รับการลงโทษ

อัฒณพ ชูบำรุง (2532, หน้า 4) กล่าวว่า อาชญากรรม หมายถึง พฤติกรรมซึ่งมีผลให้บุคคลและสังคม ได้รับอันตรายทั้งต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน จึงจำเป็นต้องมีการลงโทษผู้ประพฤตินั้น โดยฝ่ายที่มีอำนาจทางกฎหมาย

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล (2541, หน้า 32) กล่าวว่า อาชญากรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือผิดแปลกไปจากประเพณีและวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

**รูปแบบการวิจัย** การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 8,274 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane) โดยมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ  $\pm 0.05$  ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (content validity) จะดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านขึ้นไป การประเมินดังกล่าวจะถูกประเมินโดยดูว่าคำถามในแบบสอบถามนั้นสามารถวัดเนื้อหาที่

กำหนดไว้ได้หรือไม่ ซึ่งจะให้คะแนนจากเกณฑ์ที่กำหนด ให้คะแนนข้อคำถาม -1 แสดงว่าคำถาม ไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ แสดงว่าไม่แน่ใจว่าคำถามมีการสอดคล้องหรือวัดได้ และ +1 แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องหรือวัดได้ ค่าดัชนีที่มีความสอดคล้องแสดงความตรงด้านเนื้อหา ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 - 1.00 จะคัดเลือกไว้ ถ้าต่ำกว่า 0.50 นำมาพิจารณาปรับแก้ข้อคำถามใหม่ หรือตัดทิ้งก็ได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) หากมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) ตั้งแต่ 70 ขึ้นไปถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้สูง หากค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง 50 - 65 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือปานกลาง และหากค่าแอลฟาต่ำกว่า 50 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือต่ำ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ Cronbach's alpha ของมาตรวัดด้านความหวาดกลัวอาชญากรรม ด้านประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ด้านการรับรู้การตกเป็นเหยื่อ อาชญากรรมของบุคคลอื่น ด้านอิทธิพลจากสื่อ และด้านสภาพแวดล้อมที่พวกอาศัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.904, 0.601, 0.535, 0.809 และ 0.810 ตามลำดับ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเบื้องต้นในการวิเคราะห์ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบปกติ (multiple regression analysis) ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis) โดยเทคนิค Stepwise เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีการคัดเลือกตัวแบบแบบก้าวหน้า (forward) และตัวแบบแบบถอยหลัง (backward)

## ผลการวิจัย การวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.80 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนด้านคณะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาคณะคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยในจำนวนทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปี 3 คิดเป็นร้อยละ 44.30 ด้านสภาพการพวกอาศัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 44.70 และด้านที่พักอาศัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ พักอาศัยอยู่หอพักนอก/อพาร์ทเมนต์ คิดเป็นร้อยละ 59.20

## การวิเคราะห์คุณลักษณะของตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา

## 7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนต์ชัย นีซิง (2548) มนัญญา สัมมเสถียร (2552) Wattanasin (2553) กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และ คณะ (2557) กองวิจิัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2559) นิศพล รักษาธรรม และคณะ (2559) และทัฬหาค สินพูลผล (2559) ที่พบว่า ประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรม โดยผลการศึกษาของท่านอื่นระบุว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในเชิงบวก กล่าวคือ หากบุคคลมีการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมมากขึ้น ความรู้สึกหวาดกลัวอาชญากรรมก็จะสูงขึ้นตามความรุนแรงหรือความบ่อยครั้งจากการตกเป็นเหยื่อ

ในส่วนของปัจจัยด้านการรับรู้การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของบุคคลอื่น พบว่า มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rouchanukul (2552) กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และคณะ (2557) และกองวิจิัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับระดับความหวาดกลัวอาชญากรรมของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งผู้ที่เคยมีสมาชิกภายในครอบครัวหรือคนรู้จัก เคยตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมมากเท่าไร ยิ่งมีแนวโน้มความหวาดกลัวอาชญากรรมในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านอิทธิพลจากสื่อ พบว่า มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนัญญา สัมมเสถียร (2552) นิศพล รักษาธรรม และคณะ (2559) สุณีย์ กัลยະจิตร (2560) พบว่า การรับรู้ข่าวอาชญากรรมผ่านสื่ออื่นส่งผลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมมากกว่ารับรู้ผ่านบุคคลอื่น กล่าวคือ ยิ่งมีการรับรู้ข่าวอาชญากรรมมากเท่าไร ยิ่งมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความหวาดกลัวอาชญากรรมมากขึ้นตามไปด้วย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนต์ชัย นีซิง (2548) ที่พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบกลุ่มผู้ที่ได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอาชญากรรมในระดับที่แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่ได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอาชญากรรมน้อยที่สุดกับมีความกลัวสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้ข่าวสารบ่อยที่สุด กล่าวคือ การได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอาชญากรรมมากขึ้น ไม่ได้ส่งผลให้ระดับความหวาดกลัวอาชญากรรมของกลุ่มตัวอย่างมีมากตามไปด้วย

สำหรับในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่พังกาศัย พบว่า มีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนัญญา สัมมเสถียร (2552) Wattanasin (2553) กองวิจิัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2559) นิศพล รักษาธรรม และคณะ (2559) และทัฬหาค สินพูลผล (2559) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่พังกาศัยมีอิทธิพลต่อความหวาดกลัวอาชญากรรมของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นห่วงคือบริเวณที่พังกาศัยของตนเอง ที่มีการมีวุ่นของวัยรุ่น มีบ้านพังกาศัยให้กร้าง มีที่กร้างว่างเปล่า ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความหวาดกลัวต่ออาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ มนต์ชัย นีซิง (2548) กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และคณะ (2557) ธีร

วิทย์ ไชยมชื่นและเสกสสัน เครือคำ (2558) พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะของสภาพแวดล้อมที่พื้กอาศัยที่แตกต่างกัน มีความหวาดกลัวอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่พื้กอาศัยกับระดับความหวาดกลัวอาชญากรรม

## 8. ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า นักศึกษามีความหวาดกลัวอาชญากรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาลงมาในรายละเอียดแล้วพบว่า อาชญากรรมที่นักศึกษามีความหวาดกลัวมากที่สุด คือ อาชญากรรมประเภทลักทรัพย์ เพราะฉะนั้นทางมหาวิทยาลัยควรทำความร่วมมือกับสถานีตำรวจในพื้นที่ในการตรวจตรา และเฝ้าระวังภัยอาชญากรรมในรูปแบบนี้ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำประเด็นเรื่องนี้มาพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดเป็นนโยบายในการป้องกันแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต่อไป

2. สื่อ ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการรับรู้ของประชาชน ขณะเดียวกันสื่อยังถูกมองว่าเป็นสถาบันที่ทรงอิทธิพลในการกำหนดทิศทางกรรับรู้ของคนในสังคม โดยเฉพาะการนำเสนอข่าวอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ ที่หลาย ๆ ครั้ง สื่อนำเสนอข่าวที่เกินขอบเขตจริยธรรมของสื่อ ไม่ว่าจะเป็นการประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ข่าวที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ ที่มักจะนำเสนอให้เห็นภาพความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในที่เกิดเหตุ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือผลกระทบที่จะเกิดกับคนในสังคม จากการกระทำดังกล่าว ทำให้สื่อมักถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการชี้นำคนในสังคมจนก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมการลอกเลียนแบบ รวมไปถึงยังสร้างความรู้สึกความหวาดกลัวแก่ผู้ที่ได้รับรู้ เพราะฉะนั้นควรจัดให้มีองค์กรทำหน้าที่ดูแลการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ทำหน้าที่ในการติดตามควบคุมสื่อให้ดำเนินการตามจริยธรรมที่กำหนดไว้

3. การศึกษาความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาจึงเป็นแบบเฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจะเจาะลึกรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น เพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมไปถึงประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบริเวณมหาวิทยาลัย เนื่องจากบริเวณมหาวิทยาลัยไม่ได้มีเพียงนักศึกษาเท่านั้นที่อาศัยอยู่ ซึ่งข้อมูลที่ได้ในอนาคตจะมีความแม่นยำของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ เจริมสิทธิประเสริฐ, จอมเดช ตรีเมฆ, และอารณีย์ วิวัฒนาภรณ์. (2557). ความหวาดกลัวต่ออาชญากรรมของประชาชน ในหมู่บ้านเมืองเอก ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี, วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, 3(1), 1-30.
- กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). การสร้างเครื่องมือวัดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม, กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- จิตรภาณุ สร้อยโสภณาเจริญ. (2562). ความหวาดกลัวอาชญากรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

- ในมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่ง, สาขาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐวิทย์ ใจชมชื่น และเสกสั่น เครือคำ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกหวาดกลัวภัยอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินของประชาชน ในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น, กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- ณิศพล รักษาธรรม, เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ และประพนธ์ สหพัฒนา. (2559) ความหวาดกลัวอาชญากรรมทางเพศของหญิงที่โดยสารรถยนต์รับจ้างสาธารณะ (รถแท็กซี่) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 9(2), 77-97.
- ทัฬหาค สีนพุลผล. (2559). ความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนที่เกี่ยวกับคดีประเภทอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม, สถาบันอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม, วิทยาลัยรัฐกิจ
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 แก้ไขเพิ่มเติม) กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2541). อาชญากรรม. กรุงเทพฯ: พรทิพย์การพิมพ์
- ประคอง วรรณสุด. (2542) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2564. สถิติอาชญากรรม. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร.
- อัมณพ ชูบำรุง. (2532). ทฤษฎีอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cohen,L.E. & Felson, M. (1979). **Social change and crime rate trends: A routine activities approach.** American Sociological Review.
- Jackson, J. (2009). **A psychological perspective on vulnerability in the fear of crime.** Psychology, crime and law, 15(4), 3-16
- Slovic, P., Fischhoff, B., Lichtenstein S. (1987). **Behavioral decision theory perspective on protective behavior.** In N. D.Weinstein (Ed.), Taking care: Understanding and encouraging self-protective behavior (pp 14-41), United Kingdom: Cambridge University Press.
- Wattanasin, K. (2553). **Fear of crime among people in Klong Toey Slum.** Doctoral dissertation, Criminology, Justice Administration and Society, Faculties of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row Publication.