



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education Mahamakut Buddhist University

ศึกษาศาสตร์ มมร



สนับสนุนความก้าวหน้า
ทางการศึกษา
ค้นคว้า วิจัย

MBU Education Journal

MBU Education Journal

วารสารเผยแพร่งานวิจัยและงานวิชาการด้านการบริหารการศึกษา
ด้านการสอนภาษาไทย การสอนภาษาอังกฤษ การสอนพระพุทธศาสนา
การศึกษาปฐมวัย ด้านการประถมศึกษา พระพุทธศาสนา และด้านปรัชญา



การศึกษา



สังคมศาสตร์



ศาสนาและปรัชญา

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559

Vol.4 No.2, Junly - December 2016

ISSN 2408-199X



9 772408 199006



ศึกษาศาสตร์ มจร

MBU Education Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2559

Vol. 4 No.2 July – December 2016

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการศึกษาศาสตร์และสหวิทยาการด้านการศึกษาศาสตร์ของนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและวิชาการด้านการศึกษาศาสตร์และสหวิทยาการด้านการศึกษาศาสตร์
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามวิถีของการศึกษาศาสตร์เชิงพุทธศาสนา และสหวิทยาการด้านการศึกษาศาสตร์

เจ้าของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
248 หมู่ที่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด นิติธรรมการพิมพ์
76/251-3 หมู่ที่ 15 ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จะต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น



ที่ปรึกษา

พระราชบัณฑิต

พระครูปริชาธรธรรมวิธาน, ดร.

พระมหาสมัคร มหาวีโร

พระครูปลัดณัฐพงษ์ ยโส

พระเมธาวิเชียร, ผศ.ดร.

พระกิตติสารสุธี

พระมหาอรุณ อรุโณ

บรรณาธิการ

พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.

รองบรรณาธิการ

พระราชรัตนมงคล, ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ดร.

กองบรรณาธิการ

พระศากยวงศ์วิสุทธิ, ดร.

พระมหาทองเชิด กตปุณฺโญ, ผศ.ดร.

ผศ.ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ

ดร.ประเวช วัฒนาแก้ว

พระมหาจิตนเรศ วุฑฒินโม, ผศ.ดร.

พระมหาพรชัย สิริวิโร, ดร.

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, ดร.

พระบุญเสริม กิตติวัฒน์, ดร.

ผศ.ดร.โกวิท พิพิมพ์วง

ผศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

ผศ.ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระมหาสมเจต สมจारी

นางสาวสุธามาศ นพเทศน์

พระมหาสุขชาน ชาครธมโม



กองบรรณาธิการภายใน ประจำปีที่ 2 ปีที่ 4

พระมหาฉัตรชัย สุธดตชโย, ผศ.ดร.

พระสุขุม สุขวฑฒโก, ผศ.

พระราชรัตน์ มงคล, ดร.

รศ.วิรัตน์ กางทอง

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร.

พระครูธรรมภาณีสมัย, ดร.

รศ.ดร.ธวัช หอมทวนลม

พระมหาบุญศรี ญาณวฑฒโก, ผศ.ดร.

ผศ.เฉลิม จันปฐมพงศ์

พระอุดมธีรคุณ, ดร.

ฐนิตา หมายปทุม

พระครรรชิต อีสสระ

พระครูสุธีวรสาร, ดร.

ผศ.ชวลิต ผู้ภักดี

พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ดร.

พระมหาวิโรจน์ ญาณวีโร, ดร.

พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ, ดร.

ผศ.ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน

ผศ.ดร.สำราญ ศรีคำมูล

พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กองบรรณาธิการภายนอก ประจำปีที่ 2 ปีที่ 4

พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, ผศ.ดร.

พระมหาอุดร อุตตโร, ดร.

พระปริยัติสารเวที, ดร.

พระมหาไกรวรรณ ชินทตโตโย, ดร.

พระเจริญ สุภวฑฒโก, ดร.

ผศ.ดร.วรรณชลี โนริยา

รศ.ดร.สกล วรเจริญศรี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครสวรรค์

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ผศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง
ผศ.ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์
ดร.อสมมา คัมภีรานนท์
ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรงค์
ดร.ภิญญาพัชร ปลายัดทอง
ดร.บุญมี พรรษา
ดร.พิธพิบูลย์ กาญจนพิพิธ
ดร.สุธาสินี แสงมุกดา
ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

ผศ.ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ
รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก
ดร.ครรชิต แสนอุบล
ดร.ชัตติยา ด้วงสำราญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาลัยทองสุข
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.ธนบุรี
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นักวิชาการอิสระ



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้ เป็นวารสารที่ออกสัปดาห์ละหนึ่งฉบับมาเป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำปี 1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม 2559 โดยส่งเขปในเบื้องต้น วารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยและบทความวิชาการจากผู้ประพันธ์ที่มีความสนใจส่งเรื่องงานมาตีพิมพ์ ซึ่งผลงานทางวิชาการทั้งหมดได้รับการพิจารณาคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกสถาบันทุกเรื่อง กล่าวคือผลงานทางวิชาการจากผู้ประพันธ์ภายในสถาบัน ทางกองบรรณาธิการได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 เรื่อง ประเมิน เช่นเดียวกัน หากเป็นผลงานทางวิชาการจากผู้ประพันธ์ภายนอกสถาบัน ทางกองบรรณาธิการได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 เรื่อง ประเมิน ดังนั้น จึงเป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าทุกผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ได้รับการพิจารณาคุณภาพและได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางสถาบันแต่งตั้งแล้ว

กล่าวเฉพาะผลงานทางวิชาการที่ฉบับนี้ รับผิดชอบตีพิมพ์ในวารสารมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษา ค้นคว้ามีดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง “ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” โดย สังคร วิลัยศักดิ์ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้พบว่า ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐาน ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่าน ด้านการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการอ่าน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน และ ด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน ในส่วนของการเปรียบเทียบระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ระดับชั้นเรียนมีผลต่อการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษอย่าง โดยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ให้การส่งเสริมมากกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทความวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดย พระศรณรินทร์ สนตติโร (นุ้ยจิ้น) นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีแบบแผนความคิด การรอบรู้แห่งตน การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในส่วนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย



ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหา การออกจากราชการ ในส่วนขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า โดยภาพรวมส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า ส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน

บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย” โดย จุฑามาศ การสินศรบุรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ ด้านจัดการศึกษา วิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย ด้านหลักสูตรการสอน ด้านการศึกษาวิจัย ในส่วนของการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้านการผลิตบัณฑิต และด้านงานวิจัย ในส่วนของการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยพบว่า ด้านการจัดผลและการประเมินผลส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาวิจัย ด้านจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย

บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” โดย พระอนุสรณ์ อนุสรณ์โณ (ชุ่มศรี) นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา ในส่วนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ในด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก



บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2” โดย สุमित ตูลาธระ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกัตบุคคล การสร้างบารมี การกระตุ้นชาวปัญญา ในส่วนของการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานหนองบัวรีเขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำงาน ร้อยละ 56.7

บทความวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดย เพลินตา พูลจักร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การผนึกกำลังเหนียวแน่น การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ และการมีขวัญสูง เท่ากับโอกาสในการทำงาน ในส่วนของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการด้านสติปัญญา และพัฒนาการด้านสังคม ในส่วนของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

บทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดย รัตนาวดี พรพงศ์ไพศาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างครู ความพอใจในหน้าที่การงาน อาคารสถานที่และการบริการ ปริมาณการสอน และชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ในส่วนของคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านร่างกาย และพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” โดย นิภาพร เหล็กหลี่ นักศึกษา



หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในส่วนของตัวแปรที่ส่งผล พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 54.3

บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกลาง” โดย พระมหาช่วง ชุตินนที (ฤทธิริน) นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านพฤติกรรมด้านสติ ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ได้

บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมจังหวัดนครปฐม” โดย ธัญญ์ณลิน กิติวัฒน์กนกโชติ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านผลกระทบจากการดำเนินงาน ด้านประโยชน์จากการดำเนินงาน ด้านความคิดเห็นอื่นๆ และด้านการบริหารจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและการคิดตามแนวโยนิโสมนสิการของนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง” โดย ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและการคิดตามแนว โยนิโสมนสิการของนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพดีและมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการนำไปใช้ ส่วนการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร สรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมจากนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

บทความวิชาการเรื่อง “การศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพระราชจริยวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ตามหลักพระพุทธศาสนา” โดย ดร.นवलวรรณ พูนวสุพลฉัตร รศ.ดร.เมธาวี อุดมธรรมานภาพ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาชีวิตและความตาย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย และธารินี กิตติกาญจนโสภณ บทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งนำ



นำเสนอเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพระราชจริยาวัตรตามหลักพระพุทธศาสนา และการน้อมนำแบบอย่างแห่งพระราชจริยาวัตรดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้กับสังคมไทย ซึ่งสรุปได้ว่า พระราชจริยาวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้น ทรงยึดแบบอย่างการปกครองโดยธรรมประกอบด้วยทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร 12 และราชสังคหัตถ์ 4 ในขณะเดียวกันก็ทรงยึดถือโบราณราชประเพณี ซึ่งกลมกลืนกับวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมไทย สำคัญที่สุดคือการอบรมเลี้ยงดูโดยสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ที่ทรงให้สำนึกในความเป็นไทย ไม่ลืมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ไม่ลืมพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ในส่วนพระองค์ทรงมั่นคงในการปฏิบัติฝึกสมาธิวิปัสสนาไม่ว่างเว้น ทรงมีพระสมาธิในการทรงงาน ทรงมีพระขันติธรรมเป็นเลิศ ทรงมีวิโรธนธรรมนำด้วยพระมหากรุณามีประจำพระราชหฤทัยของพระองค์ทุกเมื่อ ประการสุดท้ายพระราชประสบการณ์ต่างๆ เมื่อเสด็จขึ้นครองราชย์แล้วได้เสด็จประพาสในสถานที่ต่างๆ ทรงศึกษาความรู้จากข้อมูลคำบอกเล่าของราษฎรในท้องถิ่น ทรงรับฟังและรับทราบปัญหา และทรงคิดหาวิธีช่วยเหลือ เริ่มจากโครงการทดลอง จึงก่อให้เกิดโครงการตามพระราชดำริทั่วประเทศ เป็นผลให้ราษฎรยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

บทความวิชาการเรื่อง “การจัดการความรู้” โดย วิสิทธิ์ มะณี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ผลงานบทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งนำเสนอการจัดการความรู้ มีจุดเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รู้กับผู้เรียนรู้ โดยอาศัยคน เทคโนโลยี และกระบวนการจัดการความรู้ ผลของการจัดการความรู้มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับทุนมนุษย์ขององค์กร และจะก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในที่สุด

บทความวิชาการเรื่อง “บัณฑิตะกักับการบรรลุนิยามสูงสุดในพุทธศาสนาเถรวาท” โดย พระมหาสมเด็จ สมจारी (หลวงกัน) บทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งนำเสนอการบรรลุนิยามในพุทธศาสนาว่า ต้องพัฒนาศักยภาพในตัวเองให้เต็มเปี่ยมและการเก็บสิ่งสมทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด การที่บุคคลผู้เป็นบัณฑิตะกัได้เกิดเป็นมนุษย์ และได้มีโอกาสฟังธรรมของพระพุทธเจ้าก็นับว่าเป็นบุคคลที่มีบุญกุศลสะสมมากพอสมควร จากพระคัมภีร์มหาปรินิพพานสูตร ในพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า トラบใดที่ยังมีผู้ศึกษาและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธองค์อยู่ トラบนั้นโลกก็จะไม่ว่างเว้นพระอรหันต์ และตามหลักการแล้วบัณฑิตะกัหรือภพบุคคล ซึ่งไม่สามารถที่จะบรรลุนิยามได้ในชีวิตนี้ ถึงแม้ว่าจะพยายามฝึกปรือพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา ทำที่สุดแล้วก็ไม่ใช่ทางที่จะบรรลุได้ เพราะว่าบัณฑิตะกัเป็นผู้ถือกำเนิดมาเป็นมนุษย์เพราะผลแห่งอกุศลกรรม ปฏิสนธิที่ปราศจากอโมหะเหตุ คือ ผู้มีวิบากเป็นเครื่องกั้น แต่อย่างไรก็ตามพวกเขาสามารถสั่งสมบุญเพื่อบรรลุนิยามในชาติภพต่อไป

บทความวิชาการเรื่อง “การศึกษาตามหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง : วิเคราะห์จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9” โดย ดร.เมธา หริมเทพาธิปไตย บทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งวิเคราะห์ตีความหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง ด้วยเหตุที่หลักการ



ทรงงานของพระองค์เป็นหลักการที่เน้นคุณภาพโดยมุ่งพัฒนาคนในชาติเป็นสำคัญ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะปรัชญาการศึกษานั้นจึงมีความสอดคล้องและไปกันได้กับหลักปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลางที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นเป้าหมายหลักและส่งเสริมให้มีวิจรรณญาณภายในที่ต้องขับเคลื่อนด้วยการจูงใจบนสัญญาชาตญาณปัญญาอันเป็นสัญญาชาตญาณแท้ของมนุษย์

บทความวิจัยเรื่อง “การใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดส่งเสริมความสามารถในการเขียนประวัติส่วนตัวและจดหมายสมัครงานในรายวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 1: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร” โดย ศศินันท์ โตะชาลีศรีทิน สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการใช้วิธีนี้ในการสอนการเขียนประวัติส่วนตัวและจดหมายสมัครงานสามารถพัฒนาทักษะการเขียนของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาสามารถเขียนได้ถูกต้องและเขียนได้ดีขึ้น โดยสามารถดูจากผลคะแนนของการทดสอบก่อนและหลังเรียน เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบการเขียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดส่งเสริมความสามารถในการเขียนประวัติส่วนตัวและจดหมายสมัครงาน นักศึกษาได้ผลคะแนนค่อนข้างน้อยในการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนนักศึกษามีผลคะแนนมากขึ้นและผ่านเกณฑ์ทุกคน

บทความวิชาการเรื่อง “การเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษในการสื่อสารด้วยบริบทวัฒนธรรมข้ามชาติ” โดย ศันศินีย์ อยู่เย็น ผลงานบทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ และการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ร่วมงาน แม้ว่าการเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องซับซ้อน แต่ก็มีวิธีการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเพศ (non-sexist) การไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเชื้อชาติและอายุ (non-racist and non-ageist) และการไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยความไม่สมประกอบและโรคร้าย (non-disability and non-disease)

บทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2” โดย ธาณี กิตติกาญจน์ โสภณ อาจารย์ประจำสถาบันการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สมบัติ เดชบำรุง และ วีระ วงศ์สรรค์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความคลุมเครือ ในบทบาทของตนเอง มีความท้อแท้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

บทความวิจัยเรื่อง “การเขียนตามคำบอกเป็นเครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน” โดย ธาณี กิตติกาญจน์ โสภณ และสุธิดา โอวัฒนกุล ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการแก้คำผิด การรับรู้ประโยชน์ต่อการเรียนเขียนตามคำบอกส่งผลต่อการสอนการเขียนและ



การฟังได้ในระดับปานกลาง ส่วนผู้เรียนได้แสดงทัศนคติต่อการพัฒนาทักษะการฟังและการเขียน เรียงตามลำดับดังนี้ (1) การทำแบบฝึกหัดการเขียนตามคำบอกช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะก่อนการเรียนเขียนตามคำบอกได้ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60 (2) การตรวจสอบการเขียนด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาด้านไวยากรณ์ การ สะกดคำ และการใช้เครื่องหมายวรรคตอนได้ดีขึ้น ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55 และ (3) กิจกรรม อื่นๆ เช่น การแก้ไขคำผิดจากแบบฝึกหัดที่เขียนตามคำบอกเป็นการตรวจสอบความเข้าใจในเนื้อเรื่อง, ที่เขียนได้ดีขึ้น บางส่วนแสดงความเห็นในทางยังไม่มั่นใจ หรือคิดเป็นร้อยละ 45 แต่ผู้เรียนคิดว่าจำเป็นต้องมีการเรียนเขียนด้วยการผสมผสานกับการเรียนเขียนตามคำบอกด้วยการใช้กิจกรรมต่างๆ ประสมกันหรือโดยการใช้สื่อของจริง

บทความวิจัยเรื่อง “ความเชื่อเหนื่อธรรมชาติที่ปรากฏในสำนวนไทย” โดย สมใจ เดชบำรุง และสิริวันทน ชาญญาณะ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าสำนวนไทยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อเหนื่อธรรมชาติรวมทั้งสิ้น 133 สำนวน และที่มาของสำนวนไทยอันเกิดจากความเชื่อเหนื่อธรรมชาติ 8 ประเภท ซึ่งพบความเชื่อด้านสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสำนวนไทยมากที่สุดรองลงมาคือเรื่องภูตผีวิญญาณ และนรกสวรรค์ตามลำดับ

บทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดย ผศ.สุจินต์ ใจกระจ่าง และ พัทณี ประสิทธิ์ธัญกิจ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และถ้าจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะพบว่ามีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วม โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย, ผศ.ดร.
บรรณาธิการบริหาร



สารบัญ

- 1** ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
The Promotion Level of English Reading Skills of Students at the Mahavajralongkorn Rajavidyalaya School
สังคร วิลัยศักดิ์ : Sangkorn Vilaisak

- 11** องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร
The Learning Organization Affecting the Office of Personnel Management in School under Samutsakhon Primary Educational Service Area
พระศรณรินทร์ สนติกโร (ม้วยจีน) : Phra Sornnarin Santikaro (Muichin)

- 20** การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
The Academic Administration towards Education Quality Assurance of Mahamakut Buddhist University
จุฑามาศ การสินครบุรี : Juthamas Kansinkhonburee

- 29** ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
The Administrator's Leadership Affecting Personnel Mangement in Schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2
พระอนุสรณ์ อนุสรโรณ (ชุ่มศรี) : Phra Anusorn Anussarano (Chumsri)



43 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

The Leadership of Administrator Affecting on Personnel Administration
under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุमित ตูลาธระ : Sumit Tuladhar

53 บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

The Motivation of the Organization Atmospheres Affecting the Management
of the Experience for Early Childhood under the Office of SamutSakhon
Primary Educational Service Area

เพลินตา พูลจักษ์ : Ploenta Poolchak

63 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

The Motivation of Teacher's Performances affecting the quality of Early
Childhood under the Office of Samut Sakhon Primary Educational
Service Area

รัตนาวดี พรพงศ์ไพศาล : Rattनावadee Phonpongpaian

74 การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

The Academic Administration Effecting on Effectiveness of Basic
Education of School under Nakhornprathom Primary Educational
Service Area Office 2

นิภาพร เหล็กหลี : Nipaporn Leklee



87 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครอง
คณะสงฆ์ หนกลาง

The Creative Leadership of Administrators in the Phrapariyattidhamma School on Pali Section of Sangha Central Region

พระมหาช่วง ชุติมันตี (ฤทธิวัน) : Phramaha Chuang Chutimantee (Ritthiwan)

96 การบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วม ของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัด
นครปฐม

The Management based on the Inclusive Education Standards of Leading Inclusive Schools in Nakhon Pathom Province

ชญ์ณลิน กิติวัฒน์กนโกชิตี : Thunnalin Kitiwatkanokchot

118 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและการคิดตามแนวโยนิโส
มนสิการของนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง

Curriculum Development for Develop Self - Esteem, Reasoned Attention of Wiwatpolmuang School.

กัมปนาท บริบูรณ์ : Gumpanut Briboon

125 การศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพระราชจริยาวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล
อดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ตามหลักพระพุทธศาสนา

A Study of Factors Effecting the Moral Conduct of King Bhumibol Adulyadej, Rama I, According to Buddhisms

นवलวรรณ พูนสุพลฉัตร, เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ, ธาณี กิตติกาญจนโสภณ

Nuanwan Poonwasupolchat, Methawee Udomthumanupap, Tarinee Kittikanjanasophon

137 การจัดการความรู้
Knowledge Management

วิสิทธิ์ มะณี : Wisit Manee



- 151** บัณฑิตเก๋กับการบรรลุธรรมขั้นสูงในพุทธศาสนาเถรวาท
The Queer Achieves the Dhamma in Theravada Buddhism
พระมหาสมเจต สมจარი (หลวงกัน) : Phramaha Somjet Samajaree (Luangkan)
- 166** การใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดส่งเสริมความสามารถในการเขียนประวัติส่วนตัวและจดหมายสมัครงานในรายวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 1: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Application of Error Analysis to Enhance Writing Competence in Writing Resume and Application Letter in Business English 1 Classroom: A Case Study at Sakon Nakhon Rajabhat University
ศศินันท์ ไต้ชะลีสรีริน : Sasinan Torchaleesrithin
- 183** การเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษในการสื่อสารด้วยบริบทวัฒนธรรมข้ามชาติ
Non-Discrimination in Paper Work in Cross-Cultural Business Communication
ศันสนีย์ อยู่เย็น : Sansanee U-Yen
- 189** ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
Administrator's Leadership toward Discouragement in Performance of Teachers in Primary Schools under Nontaburi Primary Educational Servie Office Area 2
ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, สมบัติ เดชบำรุง, วีระ วงศ์สรรค์
Tarinee Kittikanjanasophon, Sombat Dechbumroong, Weera Wongsan
- 199** การเขียนตามคำบอกเป็นเครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาใน มหาวิทยาลัยเอกชน
Using Dictation in Classrooms as a tool to Improve English Writing: EFL Students of Private Universities
สุธิดา โอวัฒนกุล, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ : Sutidah Howattanakul, Tarinee Kittikanjanasophon



207 ความเชื่อเหนือธรรมชาติที่ปรากฏในสำนวนไทย

Supernatural Beliefs Which Appear in Thai Idioms

สมใจ เดชบำรุง, สิริวันทนีย์ ชัยญาณะ : Somjai Dejbamsung, Siriwan Chaiyana

214 การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Approach in Promoting Mainstreaming in Demonstration School Ramkhamhaeng University towards the supporting of learning in schools. Ramkhamhaeng university

สุจินต์ ใจกระจ่าง, พัชนี ประสิทธิ์วิทยกิจ : Sujin Jaikajang, Patchanee Pasittitanyakit



ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียน ของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

สังคร วิลัยศักดิ์

อีเมล: mansome4952@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย 2) เปรียบเทียบระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ระดับชั้นที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 จำนวนนักเรียน 187 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐาน ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่าน ด้านการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการอ่าน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน และ ด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน

2. เปรียบเทียบระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ระดับชั้นเรียนมีผลต่อการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ให้การส่งเสริมมากกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องส่งเสริมและพัฒนา ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และมีการติดตามผลทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ: ระดับการส่งเสริม, ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ



The Promotion Level of English Reading Skills of Students at the Mahavajralongkorn Rajavidyalaya School

Sangkorn Vilaisak

E-mail: mansome4952@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) To study the promotion level of English reading skills of students at the Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya school. 2) To compare the promotion of English reading skills at the Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya school by educational level. The sample group included 187 students in the class 1-6 at the Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya school in the 2016 academic year. The research instruments were a questionnaire. The data was analyzed to calculate percentage, mean, standard deviation and t - test

The Research’s findings were as follows :-

1. The promotion level of English reading skills of students at the Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya school as a whole and found that in all aspects. In order from the most to the least. The program provides reading skills using the library as a base. The program encourages a love of reading the atmosphere in the promotion of reading. Creating incentives to promote reading and reading activities to develop, respectively.

2. The promotion level comparison of English reading skills of students at the Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya school, hypothesis tested by analyzing different variables found that education level, Affect the form of promoting reading skills differences are statistically significant by the class 4 - 6 is more important than high school in the class 1 - 3. With suggestions and solutions, including administrators and teachers, and to promote development. English reading skills to be more effective. And motivating students in the class 1 - 3. And a follow - up reading skills in English.

Keywords: Promotion level, English Reading Skills



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ทั่วโลกยอมรับว่า เป็นภาษาสากลที่ใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อ สื่อสารระหว่างชนชาติต่าง ๆ และใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ภาษาอังกฤษจึงเป็นพื้นฐานในการแสวงหาข้อมูลที่สำคัญในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ต้องใช้ทักษะทางภาษาอังกฤษ ในการแสวงหาความรู้ ดังนั้นผู้เรียนจึงต้องเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านความรู้ ความคิด และเทคโนโลยี ต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้ภาษาดังที่ บัญชา อังสกุล (2545, หน้า 48-53) กล่าวว่า ภาษาอังกฤษมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยในยุคนี้มากขึ้นเพราะจะทำให้เราสามารถติดต่อกับชนชาติต่าง ๆ ได้ไม่จำเป็นจะต้องติดต่อส่วนตัว การเจรจาทางการทูต การเมือง การค้าขายและการท่องเที่ยว ซึ่งทำรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมหาศาลเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งการดำรงชีวิตประจำวันของคนไทยเราจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากเรารับเอาคำภาษาอังกฤษเข้ามาปะปนในภาษาไทยเป็นจำนวนมาก เราจะพบคำภาษาอังกฤษปะปนอยู่ในภาพยนตร์ สิ่งของ เครื่องใช้ สินค้าเป็นสัญลักษณ์ตามสถานที่ต่าง ๆ คำเหล่านี้เมื่อนำมาใช้ในประเทศไทยผู้ฟังก็เข้าใจเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการอ่านถือเป็นกุญแจสำคัญที่ใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การอ่านเป็นทักษะที่จะช่วย ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะอื่น

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้สาระการเรียนรู้กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศเป็นสาระการเรียนรู้เสริมสร้างพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร การเรียนภาษาต่างประเทศจะช่วยผู้เรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเกิดความมั่นใจในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ โดยคงความภาคภูมิใจในภาษาและวัฒนธรรมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนโดยได้รับการจัดลำดับความสำคัญอยู่ในกลุ่มที่สองของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ภาษาอังกฤษได้รับการกำหนดให้เรียนในทุกช่วงชั้น โดยสถานศึกษาสามารถจัดเป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐานให้ผู้เรียนทุกคนต้องเรียน และเป็นสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม ที่มีความลึก และเข้มข้นหรือรายวิชาใหม่ให้ผู้เรียนได้เลือกตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 2 ขึ้นไปส่วนภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เช่น ภาษาฝรั่งเศส เยอรมัน จีน ญี่ปุ่น และภาษาเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร พม่า ยาวี มาเลย์ ฯลฯ ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษา ที่จัดเป็นสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม (กรมวิชาการ 2546, หน้า 1)

การเรียนภาษาต่างประเทศ ไม่ได้เรียนภาษาเพื่อความรู้เกี่ยวกับภาษาเท่านั้น แต่เรียนภาษาเพื่อให้สามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องมือ ในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานอาชีพการที่ผู้เรียนจะใช้ภาษาได้ถูกต้องคล่องแคล่วและเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับทักษะการใช้ภาษา ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนภาษา ที่ดีผู้เรียนจะต้องมีโอกาสได้ฝึกการใช้ภาษาให้มากที่สุดทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การจัดกระบวนการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับ



ธรรมชาติ และลักษณะเฉพาะของภาษา การจัดการเรียนการสอนจึงควรจัดกิจกรรมให้หลากหลายครบทุกทักษะ ซึ่งการอ่านเป็นทักษะที่จำเป็นและใช้ในชีวิตประจำวันมากกว่าทักษะอื่น ๆ เมื่อเรียนในระดับที่สูงขึ้นไป ผู้เรียนต้องศึกษาค้นคว้าตำราทางวิชาการเป็นภาษาอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่มีทักษะการอ่านสูงย่อมมีโอกาสมากกว่าในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้เป็นอย่างดีนักเรียนจะมีความรู้ความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทักษะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และสังคมทักษะการอ่าน ซึ่งเป็นทักษะที่ให้ประโยชน์สำหรับการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมจึงควรได้รับการส่งเสริม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 7-8)

สอดคล้องกับจักรพรรดิ คงนะ (2550, หน้า 14-15) ที่กล่าวว่าการจัดการศึกษาภาษาอังกฤษในประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญทั้ง 4 ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน แต่สภาพที่เป็นจริงนักเรียนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาได้ดีเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่า ทักษะด้านการอ่านเป็นทักษะที่นักเรียนต้องใช้มากที่สุด เพราะทักษะการอ่านจะช่วยส่งเสริมความรู้ ความคิด ของคนเราให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการส่งเสริมการอ่านได้แก่การเดาความหมายของคำศัพท์จากบริบท การจับใจความสำคัญ การอ่านเพื่อหาข้อมูลเฉพาะ การคาดคะเน และการตีความหมายโดยนัย การพัฒนาคำศัพท์เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า ในด้านการอ่าน เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านการอ่านของผู้เรียนให้ก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้จากการศึกษาของมงคล กุลประเสริฐ (2548, หน้า 4-6) พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความรู้ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจ (Reading Comprehension) อยู่ระดับต่ำ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา กระบวนการ กิจกรรม สื่อ ตลอดจนเครื่องมือ การวัดทางการอ่าน รวมทั้ง ปัญหาที่พบในการอ่านภาษาอังกฤษคือ เมื่อนักเรียนอ่านภาษาอังกฤษแล้วไม่เข้าใจความหมายของคำศัพท์ในข้อความอ่านนั้น แต่เมื่อจำเป็นต้องอ่านก็แก้ปัญหาโดยการเปิดพจนานุกรม ฉบับภาษาอังกฤษ-ไทย หากคำศัพท์ที่ไม่ทราบความหมายและมีการจดคำแปลไว้ตลอดแต่ไม่สามารถเข้าใจด้วยตัวเองว่าเรื่องอะไร และเด็กไทยส่วนมากยังมีระดับความสามารถในด้านการอ่านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ และการที่ผู้เรียนส่วนมากยังขาดความสามารถในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจอยู่นั้น อาจเป็นเพราะยังขาดวิธีการหรือเทคนิคที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการอ่านเพื่อความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ ฉวีวรรณ คูหาภินันท์ (2549, หน้า 7-9) ที่พบว่า การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของคนไทยไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากความไม่แน่นอนในจุดหมายของหลักสูตร รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษา ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวอาจมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านเนื้อหาในบทเรียนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน บทเรียนอาจจะยากหรือง่ายเกินไป หรือเป็นเรื่องไกลตัว เนื้อหาส่วนใหญ่เน้นนำเสนอแต่เรื่องราวของชาวชาติตะวันตก อาจทำให้ผู้เรียนไม่รู้เรื่อง จึงทำให้น่าเบื่อ และไม่น่าสนใจ และไม่ทันสมัย ทำให้นักเรียนไม่มีความกระตือรือร้นสนใจภาษาอังกฤษน้อย และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งนำเสนอบทเรียนภาษาอังกฤษในปัจจุบันยังใช้



สถานการณ์ที่ใกล้ตัวของผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนยังมีน้อยมาก บทเรียนส่วนใหญ่ยังมีเนื้อหาและสถานการณ์จากต่างประเทศซึ่งใกล้ตัวผู้เรียน การใช้สถานการณ์ดังกล่าวอาจเหมาะกับผู้เรียนโดยทั่วไป แต่ผู้เรียนระดับท้องถิ่น ซึ่งประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับเรื่องราวของต่างประเทศค่อนข้างจำกัด จึงเป็นเรื่องยากที่ผู้เรียนจะตีความให้เข้าใจกับสถานการณ์เหล่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้เรียนจึงไม่สามารถที่จะโยงความรู้เดิม หรือประสบการณ์อยู่ในท้องถิ่นของตนเองให้เข้ากับหัวเรื่อง (Topic) เพราะเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวการที่ผู้เรียนไม่เข้าใจเนื้อเรื่องที่เรียนจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจ ขาดความกระตือรือร้นและขาดแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ

ดังที่กุกุยา แสงเดช (2549, หน้า 7) ที่กล่าวว่า เนื้อหาบทเรียนภาษาอังกฤษนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนควรพิจารณาจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียน ซึ่งประกอบไปด้วยมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพบเห็นในชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละสังคมและประสบการณ์เหล่านั้นต้องมีความหมายต่อผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนไปปรับใช้ในชีวิตจริง และตามสถานการณ์จริงและทำให้ผู้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย สนุกสนานกับการเรียนด้วยและในการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศก็ควรจัดเนื้อหาบทเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น อีกทั้งผู้เรียนยังสามารถนำประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม (Schema) ที่เกี่ยวข้องกับริบทท้องถิ่นมาช่วยให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนได้ดีขึ้นด้วย การสอนความสัมพันธในการอ่าน ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของนักเรียนที่สัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนเพราะความรู้เดิมทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อเรื่องที่อ่านมากขึ้น

จึงพอสรุปได้ว่าภาษาอังกฤษถือว่าเป็นภาษาสากล ที่ทุกคนทั่วโลกยอมรับและเห็นความสำคัญ ดังนั้นบุคคลใดที่รู้ภาษาอังกฤษดีย่อมได้เปรียบคนอื่น ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้รู้ภาษาอังกฤษดี คือ ผู้ที่สามารถใช้ทักษะการเรียนรู้ทั้ง 4 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการเขียนและทักษะการอ่าน ได้อย่างผสมกลมกลืนกัน ทักษะการพูดและทักษะการเขียนเป็นทักษะการนำเสนอข้อมูล ทักษะการฟังเป็นทักษะการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแสวงหาความรู้โดยสอดสัมผัส ซึ่งเป็นการรับรู้ เรียนรู้ ที่ต้องอาศัยสื่อกลาง คือ เสียง ส่วนทักษะการอ่านเป็นทักษะการแสวงหาความรู้ โดยทางจักษุสัมผัส เป็นทักษะแสวงหาความรู้ที่สำคัญที่สุดเพราะแหล่งความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ นั้นมักเป็นหนังสือหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ โดยเฉพาะปัจจุบันมีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารด้านคอมพิวเตอร์มีความก้าวหน้ามาก การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันทักษะการอ่านก็ยิ่งมีความสำคัญตามไปด้วย

โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น – ตอนปลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า นักเรียนประสบปัญหาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษทุกระดับชั้น มีนักเรียนสอบได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ครูผู้สอนกำหนด (ร้อยละ 80) มีนักเรียนเพียง ร้อยละ 20 ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากนักเรียนเอง คือ ผู้เรียนไม่มีพื้นฐานการอ่านภาษาอังกฤษมาก่อน นักเรียนไม่เห็นคุณค่าของการฝึกอ่าน นักเรียนไม่มีความกระตือรือร้น และไม่รักการอ่าน จนทำให้ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ผลการ



ทดสอบระดับชาติ (O-Net) ในวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในทุกกลุ่มสาระ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.95 (โรงเรียนมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย, 2558, หน้า 17)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของภาษาอังกฤษดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาระดับของการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในการอ่านมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำและดำเนินการสร้างเครื่องมือ แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองกับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวน 1 โรงเรียน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลงานวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร



สรุปผลการวิจัย

ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 187 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ร้อยละ 69.52 รองลงมา ร้อยละ 30.48 อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4-6

2. ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง

2.1 ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่ามีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐาน ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่าน ด้านการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการอ่าน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน และ ด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน

2.2 ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดระยอง ในรายด้าน ดังนี้

1. ด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ เรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ การเล่าเรื่องจากนิทานและฝึกอ่านตามการอ่านบทกวี โคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน การอ่านคำบรรยาย การอ่านบทสนทนาในระดับต่าง ๆ การอ่านเรื่องสั้นจับใจความโดยออกเสียงการอ่านเรื่องสั้น จับใจความโดยไม่ออกเสียงและการอ่านบทละคร การได้วาที

2. ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่านโดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าห้องสมุดรองลงมาได้แก่จัดให้มีหนังสืออ่านประกอบนิทาน การ์ตูน และเรื่องเรื่องราวที่น่าสนใจอื่น ๆ จัดให้มีสมุดบันทึกการอ่านและมีการตรวจสอบจัดให้มีชมรมหรือโครงการรักการอ่านจัดให้มีการแข่งขันทักษะการอ่านกำหนดให้นักเรียนอ่านและย่อใจความจากการอ่านเรื่องนั้น และให้นักเรียนสามารถเล่าเรื่องที่อ่านมาแล้วได้

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ จัดให้มีการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ รองลงมา ได้แก่ ให้นักเรียนสามารถรายงานหน้าชั้นเรียนได้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมหรือคติสอนใจที่ได้จากการอ่านเรื่องนั้น ๆ จัดให้มีการเชิญผู้ที่มีชื่อเสียงมาร่วม



กิจกรรมการอ่านเสมออ่านโดยเน้นพยางค์และคำ ประโยค ที่ออกเสียงชัดเจนให้เด็กฟังการอ่านนิทาน การ์ตูน เรื่องสั้นที่น่าสนใจให้เด็กฟังการจัดให้มีกิจกรรม Role Playing ตามเนื้อหานั้นเพื่อเพิ่มความ สนุกสนานและน่าสนใจ

4. ด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐานโดยภาพรวมมีค่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่ามีขมิ้มเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย คือ สืบหาหนังสือตามระดับชั้นที่เหมาะสม เพื่อกำหนดให้นักเรียนใช้ฝึกทักษะ การอ่าน รองลงมาได้แก่กำหนดให้นักเรียนใช้ห้องสมุดนอกชั่วโมงเรียน เช่น ตอนเช้าก่อนเข้าเรียน ตอนพัก และ ตอนเย็นให้นักเรียนรวบรวมเป็นรายงานและอ่านประกอบจัดกิจกรรมแนะนำให้นักเรียนอ่านหนังสือพุทธ ศาสนาและชาติจัดให้มีการแข่งขันการอ่านจากเรื่องที่นักเรียนคิดขึ้นเอง ให้นักเรียนสามารถย่อเรื่อง หรือ วาดภาพประกอบให้นักเรียนสามารถสร้างเรื่องจากจินตนาการและสามารถอ่านในหน้าชั้นเรียนได้ ตาม ลำดับ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการอ่าน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ จัดให้มีห้องฝึกทักษะการอ่านรองลงมาได้แก่มีอุปกรณ์ สื่อ วีดีโอ หนังสือ ภาพประกอบต่าง ๆ มีการ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ตามระดับชั้นต่าง ๆ จัดให้มีโครงการแข่งขันการอ่านระหว่างโรงเรียนจัดให้มีความ ร่วมมือระหว่างครู กับผู้ปกครองในการส่งเสริมทักษะการอ่าน จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมเพื่อเพิ่มทักษะ การอ่านจัดให้มีการอ่านข่าวหรืออ่านคำศัพท์หน้าเสาธงก่อนเข้าเรียนประจำวันตามลำดับ

3. เปรียบเทียบระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระดับชั้นการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สถานภาพด้านระดับชั้นที่ศึกษามีผลต่อระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4-6 ให้ความสำคัญมากกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าอยู่ในระดับมากนั้น ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องส่งเสริม และพัฒนาทักษะดังกล่าวให้มากขึ้นหรือสนับสนุนให้มีการปฏิบัติต่อเนื่อง ทั้งด้านกิจกรรมที่ ใช้พัฒนาการอ่าน ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่าน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน ด้าน จัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐาน และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมการอ่าน และนำทักษะเหล่านี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ หรือ นำ



ไปประยุกต์เพื่อสอนและฝึกฝนทักษะการอ่านให้กับผู้เรียนต่อไป 2. ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน และด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน อยู่ในลำดับที่ท้าย ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร และครูผู้สอน ต้องส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่ใช้ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน

3. ผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนที่มีช่วงศึกษาอยู่ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ได้รับการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษน้อยกว่านักเรียนที่มีช่วงศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาทักษะและกิจกรรมในลักษณะเดียวกันนี้เพิ่มเติมสำหรับนักเรียนศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการอ่านภาษาอังกฤษ ต่อไปด้วย

4. ควรมีการติดตามผลพัฒนาการด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนที่บูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้จำกัดขอบเขตของเนื้อหาเฉพาะทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรพิจารณารูปแบบที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ คือ พูด ฟัง และเขียน

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษกับโรงเรียนทั่วไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวผู้เรียนว่ามีความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมใด อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ภาษาอังกฤษยิ่ง ๆ ขึ้นใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านกิจกรรมที่ใช้พัฒนาการอ่าน 2) ด้านโครงการส่งเสริมรักการอ่าน 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการอ่าน 4) ด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้ห้องสมุดเป็นฐาน 5) ด้านการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการอ่าน
3. ควรมีการวิจัยในด้านทัศนคติของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ผลของการวิจัยในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนวิทยาลัย ต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- _____. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมวิชาการ. (2546). *การศึกษาศาภาพการอ่านของนักเรียน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านในโรงเรียน*: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ



กุศยา แสงเดช. (2545). *หนังสือส่งเสริมการอ่าน*. กรุงเทพฯ: แม็ค.

จักรพรรดิ คงนา. (2550) *การพัฒนาแบบฝึกการอ่านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวกับปัญหาของวัยรุ่นตอนต้น สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหลวงพ่อแถมวัดตาก้องอนุสรณ์จังหวัด นครปฐม*. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ฉวีวรรณ คูหาภินันท์. (2549). *การอ่านและการส่งเสริมการอ่าน (Reading and Reading Promotion)*. กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณาการ.

บัญชา อึ้งสกุล. (2545). *การวางแผนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. วารสารวิชาการ, 5 (12).

โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2558*. อัญญา: ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.



องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

พระศรณรินทร์ สนติกโร (มัยจิ้น)

อีเมล: sorn_2515@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน โรงเรียนละ 4 คน รวมเป็นจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบปกติ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, การบริหารงานบุคคล



The Learning Organization Affecting the Office of Personnel Management in School under Samutsakhon Primary Educational Service Area

Phra Sornnarin Santikaro (Muichin)

E-mail: sorn_2515@hotmail.com

ABTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the organization of learning in school under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, 2) To study the administration of the school under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, and 3) To study the organization learning that affect the administration of the schools under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area. The population were 104 schools, out of which 86 schools were selected as samplings with the simplistic sampling random. The informants were 344 in number consisting of the directors, academic chiefs and teachers. The tool used for collecting the data was the five-rating scale questionnaire. The collected data were analyzed by the computer software, and the statistical devices used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation together with the multiple regression normal analysis.

Keywords: Organization of learning. Personnel management.



บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศได้ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบไปด้วย "คน" ที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 2) เช่นเดียวกับมาตรฐานการศึกษาได้กำหนดแนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้ ในมาตรฐานที่ 3 ว่า การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 8) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดการบริหารที่จะช่วยให้คนในองค์การได้นำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550, หน้า 76)

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคม โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุและการบริหารจัดการ ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นพิเศษเมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 8) ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสพผลสำเร็จตามสมรรถนะของงาน (Job Competencies) ในการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 91) การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 1)

การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานเป็นแบบการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของตน มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996, p.21) มีความเห็นว่าการที่จะได้เปรียบการแข่งขันในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีและเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งมาร์ควอดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994, p.76) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการตรวจสอบได้ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีเทคโนโลยีสนับสนุนความรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพ ย้ำความมีกลยุทธ์ มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการทำงานเป็นทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (กิงกาญจน์ เพชรศรี, 2542, หน้า 27) และเซ็งเก้ (Senge, 1990, p.139) เชื่อว่าหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วยการที่ในองค์กรมีคนคิดเป็นระบบอยู่ในองค์กร มีรูปแบบการคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีความเป็นเลิศในตนเอง ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัย องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ทำให้ทราบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 104 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 แห่ง
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล 344 คน ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้กรอกข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 86 คนและครูผู้สอน จำนวน 172 คน



3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 6) ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การรอบรู้แห่งตน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 57 โรงเรียน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 27 โรงเรียน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 104 โรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้มุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 6) ที่เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การรอบรู้แห่งตน ส่วนการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 32) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยสรุป

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้



องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การรอบรู้แห่งตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การคิดเชิงระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก และการสรรหา อยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า โดยภาพรวมส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_{tot}) = .582 + .144 (X_1) + .073 (X_2) + .176 (X_3) + .336 (X_4) + .049 (X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การถ้าทำในองค์กรได้ย่อมมีผลต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคคลที่ต้องเป็นผู้ที่เปิดเผยและอยากเห็นการพัฒนาอย่างแท้จริง ศรัทธาในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พยายามวางแผนงานของตนเองและคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา โดยที่แนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบันทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความเป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรตัญญ์ ศรีนวรรตน์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่าลักษณะขององค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับมาก ซึ่งเกิดจากบุคลากรของโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่างมีแนวคิดและค่านิยมที่สอดคล้อง



กัน โดยเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ มีความภาคภูมิใจในสถาบันซึ่งส่งผลให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการเห็นการพัฒนาโรงพยาบาลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่ามีระดับอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนโยบายให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน วางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปีและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล อินทร์ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งหมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีระดับมาก ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครก็จะมีระดับมาก จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์การของการศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดองค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างประสิทธิภาพโดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ การมีทัศนคติส่วนตัว, การแบ่งปันความคิดเห็น, การทำงานเป็นทีม, การเปิดรับเพื่อการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุก ๆ ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา ลือสายวงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาบริษัทธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สามารถนำไป



ใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการจัดการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการบริหารบุคลากรในหน่วยงานที่ปกครองให้มีคุณภาพ คุณธรรม และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลจากการวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ควรจัดให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่าย เพื่อนำมาพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในต่างพื้นที่และต่างสังกัด

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหรือการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ควรมีการเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ควรมีการจัดการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: CURSUA

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี. (2542). *ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโครงการบัณฑิตศึกษา, สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พชรदनย์ ศรีนวิรัตน์. (2555). *การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาบริษัทธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2557). *คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. สมุทรสาคร : กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *ระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหાયบล็อกรพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *ที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2550 ครั้งที่ 51*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30 (3).
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : IRWIN.
- Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw - Hill.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.



การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จุฑามาศ การสินครบุรี
อีเมล: Juthamas.ka@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต จำนวน 264 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการใช้วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลศึกษาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก 2) ผลศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก 3) ผลศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่า ด้านการวัดผลและการประเมินผลส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการศึกษาวิจัย และด้านจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: วิชาการ, การบริหารงานวิชาการ, การประกันคุณภาพการศึกษา



The Academic Administration towards Education Quality Assurance of Mahamakut Buddhist University

Juthamas Kansinkhonburee

E-mail: Juthamas.ka@mbu.ac.th

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the academic administration of Mahamakut Buddhist University, 2) to study the education quality assurance of Mahamakut Buddhist University, and 3) to study the academic administration affecting the education quality assurance of Mahamakut Buddhist University. The samples were administrators, lecturers and officers in the support bracket attached to the main campus and another seven campuses to make a total number of 264 respondents. The tool used for collection of the data was a constructed questionnaire, and the data collected were analyzed by the computer program, with the basic statistic devices and stepwise multiple regression.

The results of the study were as follows:

1. The academic administration of Mahamakut Buddhist University was found to be at a “High” level.
2. The education quality assurance of Mahamakut Buddhist University was found to remain “High”.
3. The academic administration affecting the education quality assurance of Mahamakut Buddhist University was found, in an overall aspect, to remain “High”. Individually, the aspect that stood on top of the scale was the measurement and evaluation, second to which was the aspect of researching, with the subjects of Buddhism management standing at the bottom line.

Keywords: Academic, Academic administration, The quality assurance



1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนั้นงานบริหารสถานศึกษาภายหลังการปฏิรูปการศึกษาจึงมี 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ งานบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้น แม้ว่าจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุน ให้ งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนา ด้าน วิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้มีความทัดเทียมกันและพัฒนาสู่สากล ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น คล่องตัว และต่อเนื่อง ในทุกระดับการศึกษา ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานคุณภาพการจัดการ ศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ การจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามที่กำหนดทั้งมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา และสัมพันธ์กับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่น ๆ รวมถึงกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องมีระบบประกันคุณภาพที่พัฒนาขึ้นตามที่กำหนดไว้ในกฎ กระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ก่อนมีประกาศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทบวงมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ ประกันคุณภาพการศึกษา และได้จัดทำประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติใน การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เพื่อเป็นแนวทางในการประกัน คุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การให้เสรีภาพทางวิชาการ (academic freedom) ความมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน (institutional autonomy) และ ความพร้อมของสถาบันที่จะรับการตรวจสอบคุณภาพจากภายนอกตามหลักการของความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ (accountability) ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยได้ดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการ ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับและในมาตรา 49 กำหนดให้สถานศึกษาทุก แห่งต้องได้รับการประเมินภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี และจากการรายงานการประเมิน ตนเองประจำปีการศึกษา 2554 มีผลการประเมิน 4.01 คะแนน รายงานการประเมินตนเองประจำปี การศึกษา 2555 มีผลการประเมิน 3.73 คะแนน และรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2556 มีผลการประเมิน 3.58 คะแนน จากผลคะแนนรายงานการประเมินตนเองแสดงให้เห็นว่าผลการ ประเมินตนเองมีแนวโน้มลดลงทุกปี



ปัญหาจากคณะกรรมการผู้ประเมินประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย มีจุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะดังนี้ 1) งานวิจัยมีน้อย สถาบันควรจัดทำแผนพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดนโยบาย และทิศทางของงานวิจัยในระดับคณะและระดับสถาบันอย่างชัดเจน เพื่อหามาตรการส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยให้มากขึ้น 2) สร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวิจัย เช่น การประกวดผลงานวิจัย การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการทำวิจัยและคอยสนับสนุนเงินในการทำวิจัยและในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในวารสารระดับนานาชาติให้มากขึ้นและแจ้งให้คณาจารย์ได้รับทราบ 3) จำนวนตำรายังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์และรายวิชาในหลักสูตร 4) ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรให้นำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาบูรณาการกับงานวิจัยให้ตรงตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในพัฒนางานวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาลัย จำนวน 492 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาลัย จำนวน 264 รูป/คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหารวิชาการมาจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มาตรา 22 ได้เลือกมาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการสอน 2) ด้านการศึกษาวิจัย



3) ด้านการจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย 4) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ส่วนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งมี 9 องค์ประกอบดังนี้) 1) ด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน 2) ด้านการผลิตบัณฑิต 3) ด้านกิจกรรมพัฒนานักศึกษา 4) ด้านงานวิจัย 5) ด้านการบริการทางวิชาการทางสังคม 6) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 7) ด้านการบริหารและการจัดการ 8) ด้านการเงินและงบประมาณ 9) ด้านระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต จำนวน 492 รูป/คน (ข้อมูลจากฝ่ายวิเคราะห์งานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ เครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต จำนวน 264 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบข้อความสำนวนภาษา ความถูกต้อง และนำความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้วิธี IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 1 แล้วนำไป Try – Out กับกลุ่มประชากรที่คล้ายกัน จำนวน 30 รูป/คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .982 และนำมาดำเนินการจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส รวมทั้งดำเนินการตรวจสอบตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิจัย 1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ และค่าร้อยละ 2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สถิติที่ใช้คือค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกันเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best, 1993, p. 190) 3. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน



ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ มากที่สุดคือ ด้านจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการสอน และน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษาวิจัย

2. การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการผลิตบัณฑิต และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง

3. การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่า ด้านการวัดผลและการประเมินผลส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการศึกษาวิจัย และด้านจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการจัดระบบการบริหารงานวิชาการได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีการดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือในการปรับปรุงงานวิชาการของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดี และค่านิยม ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม 2) งานวิชาการ เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนเมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย 3) งานวิชาการ เป็นเครื่องกำหนดจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของงบประมาณวัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ 4) งานวิชาการ เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการอันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น 5) งานวิชาการ เป็นเครื่องวัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ



2. การประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษา ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และในมาตรา 49 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี ตรีรัตน์ (2553) กล่าวไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน 2) ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง 3) ทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง

3. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและการประเมินผลส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการศึกษาวิจัย และด้านการจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัย จากข้อมูลการส่งผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการกำหนดแผน และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานวิชาการให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แต่เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรการสอน ไม่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะด้านหลักสูตรการสอน ยังไม่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยได้มีการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด โดยกระทรวงศึกษาธิการ วางระบบผู้สอนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามความก้าวหน้าในศาสตร์สาขานั้น ๆ มีการส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ แต่การวางระบบผู้สอน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนระบบยังไม่ชัดเจน การส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ การวิจัย และประเมินผลการใช้หลักสูตรยังไม่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงมีจุดมุ่งหมายเสนอแนะต่อสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ดังนี้



1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปประเมินและพัฒนาในด้านการดำเนินงานและการบริหารงานวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป

2. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในสังกัดของตน โดยนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดอบรมพัฒนาการบริหารงานวิชาการ /การประกันคุณภาพการศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป

3. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประเมินตนเองในประเด็นที่มีปัญหา และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีทิศทางที่ชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น ๆ
3. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ.กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). *คู่มือการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟิค.

กรมวิชาการ. (2545). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: กรอบและแนวการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่1) พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

_____. (2554). *การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เล่มที่ 6*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การประกันคุณภาพการศึกษา: ทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์วัฒนาพานิชย์.

รุจิรี ภู่อสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพมหานคร.

รุ่ง แก้วแดง. (2540). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

วันชัย ศิริชนะ. (2540). *การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา, อนุสารอุดมศึกษา 23*
(เมษายน): 3-13.

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

พระอนุสรณ์ อนุสรณ์ (ชุ่มศรี)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา ตามลำดับ
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ในด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงานบุคคล



The Administrator's Leadership Affecting Personnel Management in Schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2

Phra Anusorn Anussarano (Chumsri)

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the Administrator's leadership, personnel management in schools, and the Administrator's leadership affecting personnel management in schools under the office of Nakhon Pathom primary educational service area 2. The samples used on unit of analysis were schools under the office of Nakhon Pathom primary educational service area 2. The 4 respondents from each school were the director, personnel administration section and teachers, 388 respondents in total. The instrument used was a questionnaire. The statistics that use in data analysis for example:- frequency value, percentage, average of arithmetic mean, the standard deviation, hypothesis test use the analysis stepwise multiple regression analysis.

The research's findings were as follows:-

1. The Administrator's leadership in the overall image was the most average levels form high to low as follows: Inspirational Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation.

2. Personnel management in the overall image was the most average levels from high to low as follows: Enhancing the efficiency of government services, The recruitment and appointment, Manpower planning and placement, The retired, and Disciplinary and disciplined.

3. The Administrator's leadership affecting personnel management in schools under the office of Nakhon Pathom primary educational service area 2 in overall was statistical significance at 0.01 level.

Keywords: Leadership, Personnel Management



1. ความเป็นมาและความสำคัญ

กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่ได้โดยตามลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ ต้องมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบัน เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษา จึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่ง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 3)

ในภาวะของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขา คิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำท้าย ความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นนอกจากนี้สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้กำลังใจติดตามข่าวคราวทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นທີ່ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารขององค์กรหนึ่ง ๆ นั้น คน ถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์กรปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของทุกองค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรประเภทมีมูลค่าเพิ่ม (value added) เพราะยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีประสพการณ์ทักษะเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (ทัศนันท์ ชุ่มชื่น, 2554, หน้า 4)



ดังนั้น การบริหารงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคลนอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัยการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 24) เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้วจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะทำให้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานและธำรงรักษาคณดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงานพบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคล เช่น มีปัญหาการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาด้านศักยภาพของข้าราชการครูไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น เจ้าหน้าที่แนะแนว เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ ฯลฯ ส่งผลต่อการบริหารจัดการเป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 3,73-74)

นอกจากนี้จากรายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ผลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายโรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 123 โรงเรียน พบว่าคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 52 โรงเรียน โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 44 โรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ยังไม่เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 คือ กลยุทธ์ที่ 1 คือ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Raising the bar) กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement) และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุน



การจัดการศึกษา (Good Governance) ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, pp. 114-122) และในส่วนของด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 24) เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมจำนวน 123 แห่ง ครูผู้สอนจำนวน 1,234 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ดังนี้
 - 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาของผู้บริหาร และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้บริหาร
 - 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ



3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ใน 4 อำเภอรวมทั้งหมด 123 สถานศึกษา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

แผนแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริงโดยไม่มี การทดลอง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 123 แห่ง บุคลากรจำนวน 1,234 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi style random sampling)

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทฤษฎีของแบส และอโวลีโอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต

10. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน



11. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

11.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาและอุปสรรคแก่บุคลากร รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ คิดกว้าง และมองการณ์ไกล ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดชัดเจนว่าสถานศึกษาและบุคลากรจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคน ควรให้ความรักความผูกพัน และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความตระหนักรู้ และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ถ้าทุกคนร่วมมือกัน และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น บนพื้นฐานหลักของความมีเหตุและผล ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความแตกต่างในความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้แนวคิดและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่ ตามลำดับ



11.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง ตามลำดับ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาอนุญาตให้ข้าราชการครูโอน - ย้ายและรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้ ตามลำดับ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

5. ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือสถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก รองลงมาคือมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ



11.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก

12. อภิปรายผลการวิจัย

12.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านความเป็นผู้นำของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า ทำให้ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะตัวของความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติส่วนตัว เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพสู่สากล ประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สำหรับการบริหารงานขององค์กร หรือสถานศึกษา ผู้นำจึงเปรียบดั่งหลักสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวม จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กันกับความสำเร็จ ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดีความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ เป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวกำหนดบทบาท และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ เพราะมีอำนาจ มีอิทธิพล มีความรู้ ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่ทำให้ได้รับการยกย่อง และจงใจคนอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน



12.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารนับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษา เพราะต้องรู้และเข้าใจหน้าที่ตามกระบวนการบริหารตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและหน้าที่ของตนต่อสถานศึกษา ต่องาน ต่อคน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ การบริหารงานในสถานศึกษา มีผู้บริหารคือผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อเสนอแนะ ควบคุม ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์การ สามารถดำเนินภารกิจได้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับสุดา สุวรรณภิญโญ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลกร เป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลกรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลกรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับฉันทนา จันทรบรรจง ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การจึงต้องการได้คนเก่งเข้ามาทำงานและต้องการรักษาคนเหล่านั้นไว้ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้สังคมและสังคมโลกทั่วโลกได้เปลี่ยนมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กรสมัยใหม่จึงต้องใช้คนทำงานแบบใหม่ที่มีความรู้ดี ต้องมีทุนทางปัญญา และต้องกำหนดนิยามใหม่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้อย่างชาญฉลาด และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็ว” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ คงภักดี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

12.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นชวนแก้ปัญหา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เท่านั้นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่ง



หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งการกระตุ้นเขาวน เป็นภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ รวมทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง จึงสามารถที่จะกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เทิดทูน เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน นำวิธีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โกลัซิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่ส่งผลต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในการที่ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายในระยะยาว เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยในการสร้างแรงจูงใจภายใน การท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม และผู้นำ จะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและบ่อยครั้งพบว่าในการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาจึงต้องใช้เวลา นานจึงจะเห็นผล

13. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นจุดที่มีอำนาจในการทำนายความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา



2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงมีจุดมุ่งหมายเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ ต่อหน่วยงานต้นสังกัด และต่อสถานศึกษาในการนำผลวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

- 1) กระทรวงศึกษาธิการควรนำข้อค้นพบของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาต่อไป
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดของตนเองโดยนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดอบรมพัฒนาการบริหารงานบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาในสังกัดต่อไป
- 3) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประเมินตนเองในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่มีปัญหา และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางที่ชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

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

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือ “เส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย”*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุดา สุวรรณภิญโญ. (2548). *เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (PERSONNEL MANAGEMENT)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชฎานุช สุดชาติ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระเส็ง ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- สินีนามู โปธิจัญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, Antonia : Consulting Psychologists Press.

Bernard M. Bass and B. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

John W. Best. (1993). *Research in Education*. 3rd . New Jersey : Prentice - Hall Inc.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สุमित ตูลาธระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 56 โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกัตบุคคล การสร้างบารมี การกระตุ้นเขาว์ปัญญา
2. การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นเขาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย ร้อยละ 56.7

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคล



The Leadership of Administrator Affecting on Personnel Administration under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Sumit Tuladhar

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the leadership of administrators, personnel administration, and the leadership of administrators affecting personnel administration of the schools under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2. The samples used as the unit of analysis were directors, chiefs of personnel administration sections and teachers of 56 schools, each of which five informants were selected to make a total number of 280. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical devices used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:-

1. The Leadership of the administrators of the schools was found, in an overall aspect, to stand at the ‘Most’ level. In an individual aspect, the item that existed on top of the scale was the building of motivation, followed by the awareness of individual differences, charisma accumulation and intellectual stimulation, respectively.

2. Personnel administration of the schools in the mentioned area was found, in an overall aspect, to exist at the ‘Most’ level. In an individual aspect, the item that existed on top of the scale was the performance evaluation, followed by disciplinary enforcement and punishment, recruitment and placement, development of teachers and related staffs, and manpower planning, respectively.

3. The leadership of school administrators in the field of intellectual stimulation, awareness of individual differences, building of motivation and charisma accumulation was found to render impacts on personnel administration with the R-square at 56.7 percent.

Keywords: Leadership of administrator, Personnel administration



1. บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่เราจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว ได้แก่คุณภาพของคน การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความเจริญให้แก่บุคคล การศึกษานั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความคิด เจตคติ ความสามารถ และความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเป็นความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมากในยุคที่เน้นเรื่องการปฏิรูปการศึกษา (Keith Davis, 1972, p.95) จากสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจ ความศรัทธาและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะเพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ คนนับเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด เพราะถึงผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจจะได้กำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากขาดคนที่มีความรู้ และไม่รับผิดชอบ ไม่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ย่อมทำให้แผนงานตามโครงการนั้น ๆ เกิดความล่าช้า จนทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมองเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (รุ่ง แกวแดง, 2544, หน้า 8)

ปัญหา: สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการเคลื่อนย้ายของผู้บริหาร ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ครูผู้สอนต้องรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนแทน มีการบรรจุครูใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ทำการสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ทำให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งมาจากปัจจัยทั้งด้านผู้บริหาร ด้านครู และส่งผลกระทบต่อตรงต่อนักเรียน สอดคล้องกับข้อมูลในการรายงานการจัดการศึกษาประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในการติดตามประเมินผลการประกันคุณภาพในสถานศึกษาภาครัฐในสังกัดพบว่า มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผ่านการประเมินแต่มีคะแนนต่ำสุด อันแสดงถึงปัญหาในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2555, หน้า 133)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2” ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนนโยบาย ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 จำนวน 64 โรงเรียน จำนวนบุคลากร 1,405 คน

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ โรงเรียนในเขตอำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภopakเกร็ด

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขวมนปัญญา การคำนึงถึงเอกัตบุคคล ในส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแบบแผนของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 จำนวน 64 โรงเรียน จำนวนบุคลากร 1,405 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเปิดตารางสำเร็จรูป ของ เครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 280 คน



5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเบส และอวลีโอ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามกฎกระทรวง: การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 91)

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ท

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาจัดทำข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร และการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิจารณาขอบเขตค่านำหนักคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล โดยนาค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์

6.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

7. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ด้านการสร้างบารมี และการกระตุ้นชาวปัญญา ตามลำดับ

7.2 การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับมากทุกด้าน เรียงค่าจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ



7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาขนาดนทบุรีเขต 2 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 56.7

8. อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของภาวะผู้นำของผู้บริหารและ การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนาดนทบุรี เขต 2 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก สูงกว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนาดนทบุรี เขต 2 มีการประเมินผลคุณภาพการศึกษา หลายรูปแบบ กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ (สพป.นทบุรี เขต 2) จึงเป็นจุดกระตุ้นหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารทุกโรงเรียน พัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ของตน ดังที่อุษณีย์ บุญธรรม กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร การ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กรเมื่อสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนาดนทบุรี เขต 2 ได้ประกาศนโยบายสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและ ยกย่องคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาสู่ Top Ten ของระดับประเทศ โดยร่วมกับองค์กรคณะ บุคคลและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นพิเศษในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษา สอดคล้องกับปรัชญา หอมยามเย็น ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจินดา พุ่มสกุล ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้อง กับจินดา พุ่มสกุล ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยมี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับนิธิตา บุณณจันทร์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับปาน กลางค่อนข้างไปทางระดับมากเช่นกัน

2. การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ผู้บริหารสามารถบริหาร จัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) สถานศึกษาจึงมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น การควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ได้นำหลักการจัดระเบียบของการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารงานบุคคล (Taylor) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้นำกลยุทธ์การสร้างองค์กรให้เข้มแข็งมีคุณภาพตามแนวทางการกระจายอำนาจบนหลักธรรมาภิบาลด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม กำหนดจุดเน้นจัดให้มีการพัฒนาให้ความรู้ให้กับผู้บริหารรับรู้บทบาทสำคัญของตนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา จึงทำให้มองเห็นความสำคัญและมีความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ อันแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จนทำให้เขตพื้นที่ได้รับรางวัล 3 ดี ในด้านการบริหารงานดีเด่น ดีเยี่ยมและดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสากล ฉิมวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ความพร้อมอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกขนาด ยังสอดคล้องกับ บุศรินทร์จันทมาลา ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสนธิ คงภักดี เสนองานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับนวัตน์ แนวสุข ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว ประจำปีการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบว่าความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

3. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สามารถอภิปรายได้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นเขว้านปัญหา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 56.7 ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นไปตามทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ สอดคล้องกับ สตอกดิล (Stogdil) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมของการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทยาอุดม) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จึงมีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ในหลายรูปแบบ ทั้งการสำรวจข้อมูล การนิเทศติดตามช่วยเหลือสถานศึกษา การประเมินรูปแบบ Three in one (มาตรฐานการศึกษาตัวชี้วัด กพร. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน) และงานวิจัยการศึกษาต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยยึดหลักการบริหารการศึกษาแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักแนวทาง



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ หลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีการแจ้งนโยบายในการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะผลการสอบ O-NET ที่ติดอันดับหนึ่งในสิบ ผู้บริหารและครูจะได้รับพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ รวมทั้งศูนย์เครือข่ายอำเภอก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเช่นกัน ทำให้เป็นการกระตุ้นสถานศึกษาอยู่แล้ว จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัย ที่สินีนากู โพธิ์จัญญาโน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคลมีอำนาจในการทำนายความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ในด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล จะมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลที่ดีตามไปด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังกล่าวย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการควรนำข้อค้นพบของการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาต่อไป

เขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด โดยนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดอบรมพัฒนาการบริหารงานบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประเมินตนเองในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่มีปัญหา และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางที่ชัดเจนอย่างมี



ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
3. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). กฎกระทรวง: การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
- _____. (2552). 2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จินดา พุ่มสกุล (2555). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวัตศนแนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิธิดา บุรณจันทร์ (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- บุศรินทร์จันทมาลา. (2548). *การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- รุ่ง แก้วแดง, (2544). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ซีระพลมและไซแท็กซ์.
- สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 2*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
ชนนครินทร์.
- สากล ฉิมวงศ์. (2547). *การศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สินีนานู โปธิจิณญาโน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้
ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2557). *นโยบายและจุดเน้นสู่ความสำเร็จ
ปีงบประมาณ พ.ศ 2557*. นนทบุรี: มปป.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวง: *การกำหนดหลัก
เกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*.
- อุษณีย์ บุญธรรม. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน
คุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B.J., & Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership development*. Palo Algo, CA:
- Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, O.C. (1995). *Management:
Comprehension analysis, and application*. New Jersey: Richard D. Irwin.
- John W., (1970). *Best, Research in Education Englewood Cliffs*. New Jersey:
Prentice-Hall Inc.
- Keith, Davis. (1972). *Human Behavior of world-man Relations and Organization
Behavior*. New York: Mc Graw –Hill Book Co.,
- Stogdill, Ralph M. (1950). *Leadership, membership and organization Psychological
Bulletin* 57 (January): 40



บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เพลินตา พูลจักร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประชากร คือ โรงเรียน 104 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกกำลังเหนียวแน่น การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ และการมีขวัญสูง เท่ากับโอกาสในการทำงาน ตามลำดับ
2. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการด้านสติปัญญา และพัฒนาการด้านสังคม ตามลำดับ
3. บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, การจัดประสบการณ์, เด็กปฐมวัย



The Motivation of the Organization Atmospheres Affecting the Management of the Experience for Early Childhood under the Office of SamutSakhon Primary Educational Service Area

Ploenta Poolchak

ABSTRACT

The objective of the research was to study the motivation of performances of the teachers in the schools under the jurisdiction, the quality of early childhood, and the motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood of the Office of SamutSakhon Primary Educational Service Area. The population comprised 104 primary schools attached to the Office of SamutSakhon Primary Educational Service Area, of which 86 schools were selected as samples, with the school directors/deputy directors, program chiefs and teachers as informants numbering 344 in total. The tool used for data collection was a questionnaire. The computer program was employed for data analysis, with the statistical devices, namely, frequency, percentage, mean and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The motivation of performances was found, in an overall aspect, to remain at a ‘Much’ level. In an individual aspect, the item that was found to be the top rank was the relationship of the teachers, followed by job satisfaction, premises and service, workloads and the neighboring communities’ supports, respectively.
2. The quality of early childhood was found inclusively to stand at a ‘Much’ level. Exclusively, the item that stood on top of the scale was intellectual development, followed by social, physical and emotional and mental developments, respectively.
3. The motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood as mentioned was found to display the statistical significance at .01.

Keywords: Organization atmospheres, Management of the experience



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 4,9) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามหมวด 1 มาตรา 6 ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ หมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 13) ผลผลิตของการศึกษาในอนาคตจะต้องเป็นพลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคนั้น ตลอดจนประเทศไทยให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงามและความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (ชลินุช บุญน้อม 2543, หน้า 1)

ชวลีรัตน์ เอี่ยมเกษมสิน (2547) กล่าวว่า โรงเรียนจึงมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนามนุษย์ คือ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาให้เยาวชน หรือคนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ โรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จนั้นบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนแล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลและเป็นสภาพที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นการสะท้อนทางความรู้สึกของโรงเรียนที่มีบรรยากาศดีจะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความสุข เป็นการเน้นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนว่า ครูนั้นมีใช้ตัวเครื่องจักรที่สำคัญที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้แก่นักเรียนได้อย่างเดียว อาคารและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนก็มีส่วนเสริมสร้างความเจริญของทางร่างกาย และจิตใจ สติปัญญาและสังคมของนักเรียนเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี เช่น มีการบริหารแบบระบบการใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่เฉพาะส่วนกลาง หรือพนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจใด ๆ นั้น อาจทำให้พนักงานขาดความเอาใจใส่ต่องาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานต่ำลง

การพัฒนาให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมในทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งที่เราต้องตระหนักถึงให้มาก เพราะเด็กที่เติบโตด้วยพัฒนาการที่ดีที่เหมาะสมจะเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 6 ขวบแรก เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการดูแลและสร้างเสริมเด็กให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพด้วยการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ลักษณะการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จึงมุ่งจำเพาะไปที่พัฒนาการเด็กและที่สำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยไม่ใช่การบอกหรือการให้ข้อมูล แต่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยเป็นการสร้างสรรค์ให้เด็กเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมที่ทำทนาย กระตุ้นให้เด็กคิดและค้นพบความรู้ด้วยตนเองที่เหมาะสมกับพัฒนาการ (อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ 2550, หน้า1)



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 104 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 แห่ง

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ตามแนวความคิดทฤษฎีของ โรเบิร์ต ฟอกซ์ และคณะ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การมีขวัญสูง 3) โอกาสในการทำงาน 4) การผนึกกำลังเหนียวแน่น 5) การดูแลเอาใจใส่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2554 มี คือ 1) พัฒนาการด้านร่างกาย 2) พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ 3) พัฒนาการด้านสังคม 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 57 โรงเรียน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 27 โรงเรียน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 104 โรงเรียน



4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 ทำให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
- 4.2 ทำให้ทราบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
- 4.3 ทำให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
- 4.4 เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรได้อย่างเหมาะสมทำให้การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกกำลังเหนียวแน่น การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ การมีขวัญสูง และโอกาสในการทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากัน ตามลำดับ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร และได้บูรณาการ ตามแนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ โรเบิร์ต ฟอกซ์ และคณะ (Fox & Other, 1973, pp. 7-9) มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรอยู่ในรูปแบบการให้ความเคารพ และยอมรับในความคิดซึ่งกันและกัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากร มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาอารมณ์บุคลิกภาพของบุคลากรอีกทั้งผู้บริหารยังสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพการงานของสมาชิกในองค์กรรวมถึงการได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัฒน์ จตุรวงศ์ (2554) ได้ศึกษา การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีระดับมากที่สุด ไปหาระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูจำแนกตามสภาพทางตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่



ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเอื้ออาทรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจักขณ์ บุญมาเลิศ (2553) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในภาพรวมบรรยากาศองค์การปรากฏในระดับบ่อยครั้ง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ภูหัตถ์ (2553) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จำแนกตามเพศและช่วงชั้นการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด ได้แก่ ด้านมิติกรณาปราณี และด้านอุปสรรค พฤติกรรมต่ำสุดได้แก่ ด้านมิติเป็นแบบอย่าง พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 โดยรวมเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการเปรียบเทียบของพฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 สำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรีเขต 3 ตามการรับรู้ของครูจำแนกตามเพศ และช่วงชั้นสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 เป็นแบบเปิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำเพชร ศิริบุรณ์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และสามารถร่วมกันพยากรณ์แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้ถึงร้อยละ 83 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การ



จัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2554 มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยส่งผลที่ดีกับเด็กปฐมวัย เนื่องจาก การเจริญเติบโตทางร่างกายของเด็กเป็นไปตามเกณฑ์คือร่างกายสูงขึ้น มีน้ำหนักเพิ่มขึ้น เด็กสามารถเคลื่อนไหวร่างกายและพัฒนาทักษะทางการเคลื่อนไหวทั่วไป ไปสู่การเคลื่อนไหวแบบเจาะจง เอื้อเพื่อพ่อแม่ แบ่งปันของเล่นของใช้ให้กับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข มีความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การคิดหาเหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมลักษณ์ คำลือ (2553) ได้ศึกษา ทรรศนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีทรรศนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับเห็นด้วยมาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอาชีพ/ตำแหน่งต่างกันมีทรรศนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงพร กุศลสง และคณะ (2554) ได้ศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย พบว่าครู ผู้ปกครองและบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัย เห็นด้วยกับการที่ สถานศึกษามุ่งการคิดเตรียมความพร้อมตามแผนการจัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นความพร้อมทางด้านร่างกาย, อารมณ์-จิตใจ,สังคม,สติปัญญา โดยผ่านการจัดกิจกรรม 6 กิจกรรมหลัก รวมทั้ง ด้านศิลปะ เช่น การปั้น วาดภาพ ฝึก ตัดปะ ฯลฯ อีกทั้งเห็นด้วยที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปกครอง และครูผ่านสมุดพฤติกรรม เพราะจะเป็นการชี้แจงและแจ้งให้ผู้ปกครองทราบถึงพฤติกรรมและพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของ เด็กปฐมวัย ทำให้ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาให้เด็กมีความพร้อมทั้งที่บ้าน และสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันในระดับร้อยละ 90 ขึ้นไป 2) จากการศึกษาพบว่ารูปแบบวิธีการสอน และการส่งเสริมความรู้การเชื่อมโยงประยุกต์ใช้บุคลากรที่ให้บริการด้านการศึกษา เห็นด้วยกับการที่ครูมีความเอาใจใส่ต่อเด็ก มีความรักเด็ก มีบุคลิกภาพ และการแต่งกายเรียบร้อย มีอารมณ์ดี มีมารยาท มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ เด็กปฐมวัยและผู้ปกครองในระดับร้อยละ 90 ขึ้นไป สำหรับด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร เห็นด้วยที่ สถานศึกษามีการพาเด็กไปปฏิบัติกิจกรรมในวันสำคัญ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี เพื่อมุ่งเน้นให้เด็กได้มีการพัฒนาการ ที่เหมาะสมสถานศึกษาควร มีการจัดให้บริการประกันอุบัติเหตุ ในระดับร้อยละ 90 3) ความพึงพอใจของครูปฐมวัยในการได้รับการเรียนรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยจากการสังเกตการสอนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ยิ้มกระโทก (2550) ได้ศึกษาผล การศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ทั้ง 4 ด้านตามความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน์ คำรัตน์ (2552) ได้ศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม



จริยธรรม ประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา และชุมชน โดยมีส่วนร่วมในการ กำหนดประเด็นคุณธรรมจริยธรรมสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การกำหนดแผนดำเนินงาน การ จัดทำตัวชี้วัดคุณธรรมจริยธรรมสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่ง กระบวนการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมส่งผลให้เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร บรรยากาศองค์กรในภาพรวม ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวม พัฒนาการด้านร่างกาย และพัฒนาการด้านอารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม และในส่วบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร พัฒนาการด้านสติปัญญา และด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร และพัฒนาการด้านอารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา และในส่วบรรยากาศองค์กรด้านการมีขวัญสูง ด้านโอกาสในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่ไม่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาครเลยอาจเนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์กร ด้านการมีขวัญสูง ด้านโอกาสในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่ นั้นดีอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาครด้านใดเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ มุกดาภิรมย์ (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายนอกด้านผู้เรียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินของสมศ.รอบที่ 2 มาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี และความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 2 ของ สมศ. ด้านผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาเลนตี (Valente 1993, p.1630) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบรรยายและการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา 43 แห่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยกระทรวงศึกษาธิการในเขตตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐคอนเนตทิคัต แมสซาชูเซตส์ นิวเจอร์ซี นิวยอร์ก และเพนซิลวาเนีย พบว่าร้อยละ 84 ของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ มีบรรยากาศองค์กรแบบเปิดร้อยละ 10 มีบรรยากาศองค์กรแบบเข้าร่วมร้อยละ 3 มีบรรยากาศองค์กรแบบวางเฉย เท่ากันกับบรรยากาศองค์กรแบบปิดที่มีร้อยละ 3 เช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอย และคนอื่นๆ (Hoy, et al., 1990, p. 260-270) ได้วิจัยเปรียบ



เทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตผูกพันของครู โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าทั้งบรรยากาศองค์การ และสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครควรพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2) ผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อหาแนวทางแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้สนใจควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1). ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2). ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3). ควรนำปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นกรณีศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). *คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง-ศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2542 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ชลีนุช บุญน้อม. (2543). *องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิชาระบบสารสนเทศ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ชั้นปีที่ 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*.
- ชัยฤกษ์ มุกดาภิรมย์. (2553). *ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกด้านผู้เรียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2554). *สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2557). *คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อุดมลักษณ์ คำลือ. (2553). *ทรงคนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Robert S. Fox & et al., (1973, pp. 7-9) *School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator* (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa).



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

รัตนาวดี พรพงษ์ไพศาล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คุณภาพเด็กปฐมวัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประชากร คือ โรงเรียน 104 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างครู ความพอใจในหน้าที่การงาน อาคารสถานที่และการบริการ ปริมาณการสอน และชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ตามลำดับ
2. คุณภาพเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านร่างกาย และพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจตามลำดับ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, เด็กปฐมวัย



The Motivation of Teacher's Performances affecting the quality of Early Childhood under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area

Rattनावadee Phonpongpaisan

ABSTRACT

The objective of the research was to study the motivation of performances of the teachers, the quality of early childhood, and the motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood in the schools under the jurisdiction of the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area. The population comprised 104 primary schools attached to the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, of which 86 schools were selected as samples, with the school directors/deputy directors, program chiefs and teachers as informants numbering 344 in total. The tool used for data collection was a questionnaire. The computer program was employed for data analysis, with the statistical devices, namely, frequency, percentage, mean and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The motivation of performances was found, in an overall aspect, to remain at a ‘Much’ level. In an individual aspect, the item that was found to be the top rank was the relationship of the teachers, followed by job satisfaction, premises and service, workloads and the neighboring communities’ supports, respectively.
2. The quality of early childhood was found inclusively to stand at a ‘Much’ level. Exclusively, the item that stood on top of the scale was intellectual development, followed by social, physical and emotional and mental developments, respectively.
3. The motivation of performances of the teachers affecting the quality of early childhood in the area as mentioned was found to display the statistical significance at .01.

Keywords: Motivation, Early childhood



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารความรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างไม่รู้ขีดจำกัด การแข่งขันกันทางด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการ แข่งขันกันทางด้านการค้ามีค่านิยมทางด้านวัตถุสูงมาก เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง และพรรคพวกมากกว่าส่วนรวม (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 1) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่อยู่ใต้อาณัติ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมจะมีส่วน

ในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จนั้นควรเริ่มจากระดับปฐมวัยเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมให้กับเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เด็กมีการพัฒนาทุกด้านทั้งร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์อย่างรวดเร็วที่สุด และพัฒนาได้สูงสุดการจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญควรที่จะส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การอบรมเลี้ยงดูเด็กและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย มีการจัดประสบการณ์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ซึ่งจากผลการประเมินของ สมศ. ในช่วงปี 2554-2557 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่สอนหลายชั้นเรียน ประสบปัญหาขาดแคลนครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในหน่วยงาน จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน และสถานศึกษาส่วนใหญ่มีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ไม่สอดคล้องกันกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ควรปรับให้มีความสมดุลระหว่างการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์กับ



การเตรียมความพร้อมพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาของผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน สื่ออนวัตกรรมการและเทคโนโลยีแก่ครูผู้สอน เนื่องจากครูยังไม่ได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย และครูขาดการพัฒนาการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เหมาะสม และสถานศึกษามีการพัฒนาครูไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ขาดการนำผลประเมินที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม (สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2554, หน้า 12)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 104 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 แห่ง

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวความคิดทฤษฎีของเบนท์เลย์และเรมเพล ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) ความพอใจในหน้าที่การงาน 2) สัมพันธภาพระหว่างครู 3) ปริมาณการสอน 4) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 5) อาคารสถานที่และการบริการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ในแนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2554 มี 4 มาตรฐาน คือ 1) พัฒนาการด้านร่างกาย 2) พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ 3) พัฒนาการด้านสังคม 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร



จำนวน 57 โรงเรียน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 27 โรงเรียน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 104 โรงเรียน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์และข้อคำถาม ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีการให้ความร่วมมือในการทำงานและช่วยเหลือกัน เป็นอย่างดี เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี และมีการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีศีลธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ครูมีการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย รู้จักจัดท้าวสคูอุปกรณ์ สื่อ และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และกิจกรรมต่างๆ การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลในชุมชน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจ ของมาสโลว์ โดยอธิบายว่าการจูงใจคน คือ การปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการของคนซึ่งแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่นอาหารที่อยู่อาศัย 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นเรื่องของการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสีย ทางเศรษฐกิจ 3) ความต้องการทางสังคม เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นทำให้ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม อยู่เสมอ 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคมและ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหวังไว้ และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษาวิจัยเชิง



ประจักษ์แอลเตอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการ ของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยาก มีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น 2) ความต้องการสัมพันธ์ จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทुकชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสาหรับชีวิตจริงในองค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัวเพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคน ผู้ทำงานความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทากิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ ฤทธิธำพรหม (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานและด้านความมั่นคง ตามลำดับ 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และครูมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังไม่สอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูนและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับกัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ และยังไม่สอดคล้องกับมณีรัตน์ สุไลมานตี (2555) ได้



ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน มัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการมีชื่อเสียง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน พื้นฐานทางกายภาพ และด้านความปลอดภัย

2. คุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพเด็กปฐมวัยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อตอบคำถาม ตามวัตถุประสงค์และข้อความของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เรียนมีความสามารถทางการ เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องแคล่ว มีร่างกายที่สมบูรณ์ น้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ มีพัฒนาการจาก การรับรู้ความรู้สึกทั่วไป ไปสู่ความรู้สึกที่ละเอียดลึกซึ้ง มีความสามารถในการรู้จักควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้เหมาะสมกับวัย สามารถแสดงพฤติกรรม ความรู้สึก มารยาท การใช้คำพูด ตลอดจนการปรับ ตัวให้เข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจสถานการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และอยู่ร่วม กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เด็กมีความสามารถคิดหาเหตุผล เพื่อวางแผนและ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการมีความคิดริเริ่มกระทำสิ่งใหม่ ๆ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การปรับปรุงตนเองต่อสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ อาจ เนื่องจากการที่ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้อง กับพัฒนาการของเด็กและส่งเสริมเด็กได้อย่างเหมาะสมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น ดิวอี้ ได้ กล่าวไว้ว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้กับเด็กแล้วเด็กเกิดความ สนใจ ให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติโดยใช้สติปัญญาด้วยตนเอง สถานศึกษาจึงเป็น ที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสังคม ทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เพรดเดरिक พรอบเบล ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของเด็กปฐมวัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษา ปฐมวัยเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนา เด็กปฐมวัยให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต นานาประเทศต่าง เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษาปฐมวัยซึ่งไม่เพียงแต่การให้การศึกษาที่ดีเท่านั้น แต่ยังรวมไป ถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนิตย์ สิริมงคลพุทธะ (2552) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอซุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้ปกครองต่อการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตรและด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบทักษะของ ผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามภูมิหลังของผู้ปกครอง พบว่า 1) ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีทักษะต่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อการจัด



ประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้ปกครองที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับวาสนาจักรแก้ว (2552) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและสภาพความต้องการการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 30-40 ปี มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีประสบการณ์สอน 1-5 ปี มีประสบการณ์การฝึกอบรมจำนวน 1-5 ครั้ง ปัญหาการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยจังหวัดพิษณุโลกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย จังหวัดพิษณุโลกควรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัยโดยการอบรมสัมมนาการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นอกจากนี้ควรจะมี การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและหาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านปริมาณการสอน อาคารสถานที่และการบริการ และสัมพันธ์ระหว่างครู ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยภาพรวม ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกับคุณภาพเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากครูรู้สึกมีความสุขหรือเจตคติที่ดีต่อ การองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าครูมีการเสียสละให้แก่งาน และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ส่วนในด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ไม่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลในชุมชนเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี



6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานของหน่วยงาน ในการส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานในการส่งเสริมให้ครูเกิดความสัมพันธ์กับนักเรียน รักในหน้าที่ การสอนเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การสอน และสร้างขวัญกำลังใจให้ครูเพื่อจะได้ทำงานอย่างสนุกสนานร่วมกับนักเรียนและปราชญ์ที่จะยึดอาชีพครูตลอดไป รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับอาคารสถานที่และการบริการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปริมาณการสอนของครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ เด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2544). *คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง-ศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2542 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- ดร.กัลยา ยศคาลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธรรมนิธย์ สิริมงคลพุทธะ. (2552). *ทัศนะของผู้ปกครองต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชูขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาน
ศึกษาลำกัต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. งานวิทยานิพนธ์คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนิรัตน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
ลำกัต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ศูนย์วัดกรรมการบริหาร และ
ผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา จักรแก้ว. (2554). *การศึกษาปัญหาและสภาพความต้องการการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย
จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภชัย ยวาระประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ:
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2554). *สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกกรอบสาม*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2557). *คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน*. สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการ
ศึกษาปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Bentley, Ralph R, and Avemo M. Rempel. (1970). *Manual for the Purdue Teacher
Opinionnaire*. West Lafayette: Indiana University Book store.



Friedrich Froebel. (2007). *The birth of the kindergarten Teach Your Children Well*.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.

John Dewey. [Online] Available : <http://www.infed.org/thinkers/et-dewey.htm>. [2006, สิงหาคม 28].

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York : Harper & Row.



การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

นิภาพร เหล็กหลี่

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ คือ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน อำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล กลุ่มตัวอย่างจาก 50 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ตัวแปรที่ส่งผล พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 54.3

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา



The Academic Administration Effecting on Effectiveness of Basic Education of School under Nakhornprathom Primary Educational Serive Area Office 2

Nipaporn Leklee

ABSTRACT

The purposes were to study academic administration, effectiveness of the academic administration, and the academic administration effecting on the effectiveness of primary schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2. The samples were selected to make a total of 300 in number that consisted of 50 primary schools in four districts, namely, Nakhon Chaisri, Sampran, Bang Len and Phutthamonthon. The research tool used for collecting the data was the five-rating scale questionnaire. The statistics used in the study was the Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation, and the data analysis was employed via the Pearson correlation and multiple regression analysis procedure.

The results of the study were as follows :-

1. The academic administration was found, in an overall aspect, to stand at a high level.
2. Effectiveness of the academic administration was found, in an overall aspect, to be at a high level.
3. As regards the academic administration affecting the effectiveness of the said schools, the study found that the variables that rendered impacts on the effectiveness of the academic administration and were recruited into the equation comprised the development and promotion of learning sources, the measurement and evaluation and the credit transfer and the development of learning process, thus resulting in the predictive ability of 54.3%.

Keywords: Academic administration, Effectiveness of basic education



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานทั้ง 4 งาน เป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาชาติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาที่แท้จริงเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก ถือว่าการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ทุกฝ่ายต้องทำงานประสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การดำเนินการทุกอย่างจะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เน้นไปที่ด้านกระบวนการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ผลิตรายงานที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2556 ที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคซึ่งสรุปผลการดำเนินงาน ในประเด็นสำคัญ ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ 3 วิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และการรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเป็นการตรวจสอบและติดตามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยควรปรับปรุงดังนี้ ผลการประเมินตามมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร พบว่า ผลอยู่ในเกณฑ์พอใช้ จากสาเหตุดังกล่าวสามารถหาข้อสรุปจากมาตรฐานด้านครูผู้สอนในสิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ (1) ครูบางคนยังไม่เปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพราะเห็นว่าตนเองเป็นผู้รับคำสั่งเท่านั้น (2) งานด้านวิชาการครูบางคนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ครูบางคนยังขาดความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เสียสละเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบเท่าที่ควร (4) ครูบางคนไม่ค่อยมีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดปัญหาตามมา ดังนี้ คือ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 กำหนดไว้ ผลจากคะแนน NT ของชั้น ป.3 และ ป.6 (2) ด้านงานวิชาการพบว่า นักเรียนยังไม่สามารถ ที่จะเข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศได้เนื่องจากนักเรียนขาดความรู้ ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้ไม่ได้มาตรฐานในการเข้าร่วมการแข่งขัน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าสถานศึกษาภายใต้การดำเนินงานจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ยังพัฒนาองค์กรได้ไม่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาในด้านของการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

4. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน และใช้โปรแกรม G.Power 3.1.9. ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 300 คน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 3) การ พัฒนาระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2



5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
4. สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการงานวิชาการให้มีประสิทธิผลดียิ่ง ๆ ขึ้นและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ เป็นงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารและคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีขอบเขตของ การบริหารงานวิชาการที่เป็นประเด็นสำคัญได้ 5 ข้อ คือ

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมถึงการจัดทำโครงสร้างของหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามลักษณะที่มุ่งหมายไว้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอนเป็นการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร รวมทั้งมีการประเมินการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน อีกทั้งยังส่งเสริม การเรียนการสอนโดย



ให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูและมีการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน

4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การวางแผน การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น มีการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ในแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้คิดและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู กระบวนการการเรียนรู้ โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีการสรุปและประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้

5) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษากำหนดจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลเพื่อสนองต่อต่อตัวชี้วัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลและองค์กร เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive attitude) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาได้ (adaptability) และความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา

7. สรุปผลวิจัยและอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

7.1 การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ได้กำหนดให้โรงเรียนดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ตามมาตรา 27 โดยให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง คือ เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาชั้น



พื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2547) พบว่า ความสามารถในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แต่มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการออกแบบสื่อการเรียนการสอนบางครั้ง อาจจำเป็นต้องออกแบบใหม่และสร้างขึ้นใหม่ ในกรณีนี้ควรมีองค์ประกอบพื้นฐานต่อไปนี้เข้ามาพิจารณาด้วยได้แก่ วัตถุประสงค์ของการเรียน ค่าใช้จ่าย ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคในการออกแบบและการสร้าง วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้าง เวลาที่ใช้ในการสร้าง (พียัน ชิตสกุล, 2550, หน้า 39) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์บารา (Barbara, 1998, 1452) พบว่าแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา คือ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การเพิ่มทักษะทางการสอนให้ครู โรงเรียนให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้านทรัพยากร งบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่และต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ผ่านการพิจารณาตัดสินใจจากผู้บริหารแล้ว ประกอบด้วย เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและการจัดการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ (สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1, 2555, หน้า 35) ซึ่งสอดคล้องกับนิพนธ์ วรรณเวช (2548, หน้า 101) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550, หน้า 164) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หากผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กร จากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยจูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการก็จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่อย่างไรก็ตามก็ยังอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นตัวช่วยวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน



คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล (ฮอยและมิสเกล, Hoy and miskel, 2008, pp. 291-322) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮค,ลาร์เซน และมาร์คูลิดส์ (Heck, Larsen, and Marcoulides, 1990, p.59) ได้ศึกษาโดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบเกี่ยวกับทฤษฎีกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่าพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

7.3 การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมส่งผลต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 54.3 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ซึ่งด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษามากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ส่วนด้านที่ส่งผลรองลงมาคือด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ออกทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ดังนี้

ในทัศนะของผู้วิจัย เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกนั้น อาจอธิบายได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยในการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งในด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการมีสูงแล้ว ประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแนวโน้มที่จะสูงตามไปด้วย เพราะฉะนั้นหากต้องการให้โรงเรียนมีประสิทธิผลทั้งในภาพรวม ตลอดจนด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิผลด้วยแล้ว ควรวางรากฐานด้วยการพัฒนาคุณภาพของการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีความมั่นคงและมีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ สมใจเพ็ง (2549) พบว่าสภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนรายด้าน พบว่าอยู่ระดับรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน และปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประเมินผลและเทียบโอนผล การเรียน รองลงมาคือปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษราคัญจน์ เป็ดทอง (2549) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ในขณะที่การศึกษาของ สุดา บุญเดือน (2549) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิลาญ ปฎิพิมพาคม (2550) พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนา เจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ วายูวรรณนะ (2550) พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพงศ์ เกรอด (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษซี (Buzzi, 1991) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อีกทั้ง สเตฟาโน (Stefano, 2008) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ซึ่งทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน : บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สปิริโต (Spirito, 1990) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรมีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาของท่านมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน อีกทั้ง ยังส่งเสริมให้สถานศึกษาได้ติดตามการรายงานผลการใช้สื่อเพื่อพัฒนารูปแบบสื่อการเรียน การสอนและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



2) จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาคควรมีการร่วมมือกันในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการเรียน การสอนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน และเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยให้ทัดเทียมนานาชาติ อันจะส่งผลไปยังผลการเรียนของนักเรียนต่อไป

3) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ส่งผลประสิทธิภาพซึ่งการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จคือ สถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาท้องถิ่น จัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้คิดและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ พร้อมมีการสรุป ประเมินผล รายงานผลการใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอื่น ๆ หรือสถานศึกษาในระดับอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานวิชาการในระดับมหัพภาคต่อไป

2) ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน นำมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนต่อไปให้ครอบคลุมในทุกประเด็น

3) ควรศึกษาหาปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานวิชาการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงข้อบกพร่อง ป้องกัน และแก้ไข้ปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นกับการบริหารงานวิชาการต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

กิ่งแก้ว อารีรักษ์. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย : องค์ความรู้จากกรวิจัยและ พัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.

กิดานันท์ มลิทอง. (2550). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

กมล ภูประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทเมธิทิปส์ จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.



- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2549). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปองสิน วิเศษศิริ. (2552, เมษายน - มิถุนายน). *แนวโน้มงานการบริหารการศึกษาในอนาคตเมื่อมอง ทบทวนจากการปฏิรูปการศึกษา*, วารสารปทุมสาส์น. 1(3).
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แฮ้าส์ออฟเคอร์มีสท.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1, (2555). *ข้อมูลครู, บุริรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.),.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *รายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556*. นครปฐม เขต 2 :กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี ปิงประมาณ พ.ศ. 2556*. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษาของ กระทรวง ศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- หวน พินิจพันธ์. (2549). *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ชุดิมา ม่วงมณี. (2554). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง. (2550). “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). “แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิลัญ ภูมิพิมพาคม. (2550). “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. ปรัชญาคุณภินิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราณี พงษ์สุพรรณ. (2551). “การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พัฒนพงษ์ สีกา. (2551). “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นผลจากการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2548 ของจังหวัดอุดรดิศต”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผล.
- พิมพ์ประภา อรัณมิตร. (2552). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ พหุระดับ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พียัน ชิตสกุล.(2550). “การบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร”สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิเชษฐ์ วาญวรรณะ.(2550). “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- สิทธิพงษ์ เกรอด. (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2”. สารนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- Apple. (1990). “John Dewey, 1859-1952” in *Fifty Major Thinkers on Education*. New York : Routledge.
- Bloom, B. (1976). *Self-regulation of action and affect*. In Roy F. Baumeister and Brown, James W. and others. (1973). *A.V. Instruction Technology Media and Methods*. 4 th ed McGraw-Hill Book Company.
- Bruce, Francis J. (1978). “Curriculum and Instruction.” in the International Encyclopedia of Higher Education. Vol.3 San-Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. (1990). *The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly*. London : Taylor and Francis (Mimeographed)
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers. Inc
- Ebel, Robert, L. & Frisbie, David, A. (1986). *Essentials of Educational Measurement*. New Jersey: prentice-Hall Inc.
- Feber, Charles F. and Gilbert F. Sherron. (1970). *Elementary School Administration : Theory and Practice*. New York : Holt, Rinehart and Winton.
- Gerlach, Vernon S., and Ely, Donald P. (1971). *Teaching and Media : a Systematic Approach*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979). *Oraganization : Structure, Process, Behavior*. Texas : Business Publishing.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1997). *Oraganization : Behavior, Structure, Process*. 3rd ed. Dallas, Texas : Business Publishing, Inc.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 8th ed. Singapore : McGraw – Hill, Inc.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขต ปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง

พระมหาช่วง ชุตินนที (ฤทธิวัน)

อีเมล: ccchai@gmail.com

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียน และเพื่อยืนยันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง ประชากรคือ ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 8 รูป และผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 10 ท่าน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสำนักเรียน 10 รูป เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพรรณวรรณา (EFR) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด ร่วมกับการใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม และแบบยืนยันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยถ่วงน้ำหนักให้เกิดมุมมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านพฤติกรรม ด้านสติปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ได้

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกกลาง ควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์ เป็นต้น แล้วควรมีความชัดเจน ปฏิบัติได้จริง เป็นรูปธรรม มีการประสานภารกิจของสำนักเรียนอย่างสอดคล้องกันทั้งระบบ มีเป้าหมายของสำนักเรียนชัดเจน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



The Creative Leadership of Administrators in the Phrapariyattidhamma School on Pali Section of Sangha Central Region

Phramaha Chuang Chutimantee (Ritthiwan)

E-mail: ccchai@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the creative leadership of administrators and confirm the creative leadership of administrators in the Phrapariyattidhamma School on Pali section section of Sangha Central region. The population consists of eight administrators in the Phrapariyattidhamma School on Pali section, and ten creative leadership administrative experts in the Phrapariyattidhamma School on Pali section. This study is qualitative research in research design of Ethnographic Future Research (EFR). The research instruments were used in this study is open-ended interviews, focus group discussion, and conformatio nal form of the creative leadership of administrators in the Phrapariyattidhamma School on Pali section of Sangha. The technique for data analysis is content analysis for filtering the idea, and the possible view in the future.

The results of the research were as follows:

1) The Creative leadership of administrators in the Phrapariyattidhamma school on Pali section section of Sangha Central region consists of four factors, that is, behavioral, cognitive, vision, and management because it comprises the action, knowledge, vision and efficient management.

2) The Creative leadership of Administrators in the Phrapariyattidhamma school on Pali section section of Sangha Central region is appropriate, feasible, accurate, and utilizable at the maximum level. The guidelines for supporting the Creative leadership of Administrators in the Phrapariyattidhamma school on Pali section section of Sangha Central region are very well and appropriate format but it should have other elements corresponding to modern management system. It is not only four factors but also the dimension of change management and objective management. Quality and effective



will be good. The characters of administrators in the Phrapariyattidhamma school on Pali section who will success in their work should consist of clarity, acceptance of the members, understanding the corporate culture and tradition, integration of systematical school mission, and clear goal of administrative process.

Keywords: The Creative Leadership



1. บทนำ

ภาษาบาลี เป็นภาษาที่รักษาคำสอนของพระพุทธเจ้า หรือพุทธพจน์ การที่จะศึกษาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาให้ถูกต้องได้นั้น ต้องอาศัยภาษาบาลีเป็นหลัก เพราะว่า เป็นภาษาที่จารึกคำสอนของพระพุทธเจ้าไว้ในพระไตรปิฎก ถ้าหากว่าขาดผู้รู้ในภาษาบาลีอย่างถ่องแท้แล้ว การแปลพระไตรปิฎกก็จะผิดเพี้ยนไป ก็จะเกิดสัทธรรมปฏิรูปขึ้น เหมือนดังคำพูดของ สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้ามิ่งมงคลจารย์กล่าวไว้ว่า (2553, หน้า 30) ในการศึกษาพระปริยัติธรรม นอกจากจะเป็นการศึกษาหลักธรรมคำสั่งสอนแล้วยังได้ชื่อว่าเป็นการสืบต่ออายุพระศาสนาไว้อีกด้วย โดยเฉพาะการศึกษาภาษาบาลี เพราะหากไม่รู้จักภาษาบาลีแล้ว ก็จะไม่มีความสามารถและเข้าใจพระพุทธรวณะในพระไตรปิฎก ถ้าขาดความรู้เรื่องพระไตรปิฎกแล้ว พระพุทธศาสนาจะต้องเสื่อมสูญไปด้วย การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จึงถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาของคณะสงฆ์ที่มีผลต่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา เพราะคัมภีร์สำคัญ เช่น พระไตรปิฎกของฝ่ายเถรวาทจารึกไว้เป็นภาษาบาลี และการรักษาต้นฉบับเดิมซึ่งเป็นภาษาบาลี เพื่อป้องกันพระพุทธพจน์ไม่ให้คลาดเคลื่อนที่เรียกว่า สัทธรรมปฏิรูป การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะรักษาศาสนธรรมไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ภิกษุผู้เป็นศาสนูปถัมภกตั้งแต่โบราณกาลมา จึงทรงถวายพระบรมราชาอุปถัมภ์ในการศึกษา ทรงจัดให้เป็นพิธีใหญ่ ทรงประกอบพิธีทรงตั้งเปรียญพระราชทานประกาศนียบัตร - พัดเปรียญ ถวายนิยัตยภัตรแก่ผู้สอบเปรียญได้ ทรงถวายพระบรมราชาอุปถัมภ์โดยประการทั้งปวงในการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งนี้เพื่อยกย่องเชิดชูผู้ศึกษาให้เห็นความสำคัญของการศึกษาพระปริยัติธรรมนั่นเอง

แม้ว่าปัจจุบันหลายฝ่ายจะช่วยกันรักษาภาษาบาลี โดยเฉพาะทางคณะสงฆ์ ได้เปิดสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นมาหลายแห่งด้วยกันแต่ก็ประสบปัญหามากมาย ทั้งนี้การศึกษาด้านพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ยังเป็นที่นิยมในกลุ่มประชาชนอยู่มากภายหลังวัดต่างได้จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญขึ้นซึ่งง่ายกว่า และมีทางเลือกในการศึกษาต่อมากกว่าในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีจึงทรุดลงตามลำดับนอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านงบประมาณ นอกจากน้อยแล้วบังเบิกได้ล่าช้า หรือบางแห่งไม่ได้รับการสนับสนุนเลย ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนก็จัดการเรียนการสอนตามมีตามเกิดซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการสอนของครูแต่ละคนที่ได้รับการถ่ายทอดมา การเรียนการสอนยังยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลางและตำราเป็นหลักการวัดผลใช้แบบอัตนัยเป็นขาดการติดตามและวางแผนการประเมินผล คณะสงฆ์ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ให้ความสนใจการศึกษาแผนกนี้น้อยลงและผลักดันความรับผิดชอบให้เป็นหน้าที่ของมหาเถรสมาคมที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหานี้ต่อไปการจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะตรงกับทรุด (คะเนิงนิยัตย จันทรบุตฺร, 2544, หน้า 6-9) และจำนวนผู้สอบได้กับผู้เข้าสอบนั้นตามสถิติคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ถือว่าน้อยมากโดยดูจากสถิติ 5 ปีหลังนี้



พ.ศ.	จำนวนนักเรียน					
	เข้าสอบ	ขาดสอบ	คงสอบ	สอบได้	สอบตก	% ที่สอบได้
2552	31,845	10,623	21,122	4,755	16,367	22.51
2553	33,720	10,357	21,139	3,234	12,583	15.30
2554	35,546	11,750	22,631	3,026	14,388	13.37
2555	34,994	11,970	21,875	3,639	13,065	16.88
2556	35,790	12,149	22,853	3,240	19,443	14.97

ที่มา : แม่กองบาลีสนามหลวง, บัญชีแสดงผลการสอบบาลีสนามหลวง, 2556, เอกสารอัดสำเนา

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ดังกล่าว เมื่อมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาพบว่า มีหลายประการได้แก่ อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ การขาดแคลนครูผู้สอนในบางชั้นประโยค ได้แก่ประโยคชั้น ป.ธ. 8-9 บางครั้งบุคลากรไม่เชี่ยวชาญวิชานั้น ๆ การพัฒนาการยังไม่ทั่วถึงการขาดงาน ลางาน มาสายบ่อย ๆ ของครูผู้สอน

ที่เป็นดังนี้อาจจะเป็นเพราะเกิดจากสาเหตุหลายประการไม่ว่าจะเป็นด้านผู้บริหารสำนักเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการศึกษาไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านการบริหาร การศึกษาอย่างเพียงพอ ไม่มีการวางแผน ไม่มีการวินิจฉัยสั่งการ และการติดตามประเมินผล ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม ยังขาดทักษะในการสอน ไม่มีการพัฒนาไม่มีการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน ขาดแคลนบุคลากรเพื่อดำเนินการจัดการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาเหตุที่สำคัญคือการบริหารจัดการหรือการดำเนินการสำนักเรียนพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่และภาระรับผิดชอบสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนโดยตรง (พระมหาวิเชียร ตุ่นแก้ว, 2548, หน้า 2)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวเป็นผลมาจากการบริหารงานของ ผู้นำ (Leader) ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี แต่ขาดภาวะผู้นำ (Leadership) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ย่อมมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น สติปัญญา สามารถที่จะวางแผนแก้ไข ติดตาม ดำเนินงานการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี นำพาหมู่คณะ นับตั้งแต่ผู้เรียนบาลีบุคลากรภายในสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จนกระทั่งถึงในระดับสูงขึ้นไป เพื่อช่วยจรรโลงพระพุทธศาสนา ให้เจริญรุ่งเรืองต่อไปในภายภาคหน้า ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียน ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สำหรับนำไปพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ให้พัฒนาและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง
2. เพื่อยืนยันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง

3. สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลางปานกลางมีหลากหลายองค์ประกอบ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ ในระดับมาก

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากร ที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลาง
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
ได้แก่ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกกลางประกอบด้วย ภาคภาค 1 กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ ภาค 2 พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี ภาค 3 ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี ภาค ภาค 13 ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ภาค 14 นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร ภาค 15 ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังนี้



1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง
2. ทำให้ทราบการบริหารงานของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์กลาง
3. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเสริมสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

7. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกลาง และเพื่อยืนยันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกลางผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง ที่พบจากการวิจัย เป็นรูปแบบมีความเหมาะสมดีมาก แต่ควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยในระบบการบริหารสมัยใหม่ ไม่เพียงแต่องค์ประกอบ 4ด้านนี้เท่านั้น ยังมีมิติทางด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์ เป็นต้น จะทำให้การบริหารงานเกิดคุณภาพ ทำให้เกิดกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรที่มีบทบาทในการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง คือ บุคลากรทุกระดับ ทุกคนให้การสนับสนุน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักเรียน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านพฤติกรรม ด้านสติปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารจัดการ

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง ที่เป็นหลักประกันว่ามีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะ ดังนี้ สามารถปฏิบัติได้จริง มีการวัดที่เห็น outcomes ที่เป็นรูปธรรม เห็นพร้อมกัน และพร้อมปฏิบัติ ยึดหลัก efficiency and effective มีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน ประเมินผลเป็นระยะ นำผลประเมินมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และมีความโปร่งใส

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์หนกลาง ที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะคือ มีความชัดเจน ปฏิบัติได้จริง เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสำนักเรียน เข้าใจ organizational culture, sense of discovery and delivery ให้ได้ ประสานภารกิจของผู้บริหารอย่างสอดคล้องกันทั้งระบบ มีเป้าหมายของสำนักเรียนชัดเจน ว่าทำอะไร เพื่ออะไร ไม่เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยเกินไป



9. ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในสองส่วนคือข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระ

ปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกลาง มี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย จินตนาการ ยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ควรมีการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ หนกลาง และจัดการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีควรนำผลการวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางใน

การส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้มีการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารสำนักเรียน มีการบูรณาการหลักทางโลกและหลักทางธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักเรียน หรือการใช้หลักธรรมในการบริหาร และประชาสัมพันธ์ผลงานของสำนักเรียนให้ชุมชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องให้มากขึ้น จึงจะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น

1.3 สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีควรนำผลการวิจัยไปจัดทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาการศึกษา กระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการบริหาร กิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักเรียน และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องช่วยกันและมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสำนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสำนักเรียนต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบมาเปรียบเทียบกันและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ในข้อค้นพบของการวิจัย ที่พบว่ารูปแบบการบริหารของผู้บริหารสำนักเรียน ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงขั้นตอนวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ดังนั้นในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ก่อนจัดควรมีการจัดอบรมสำรวจแนวคิดความต้องการของชุมชน และมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในการบริหารจัดการเพื่อเป็นการลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น



2.3 ผู้รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องด้าน การบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ควรให้ความสำคัญในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในปีต่อ ๆ ไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรศึกษาวิจัยแนวทางการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคม อาเซียน เพิ่มเติมจากการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีจากที่เคยจัดแบบเดิม

2.4 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรแยกขนาดหรือประเภทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามสภาพปัญหาและบริบทของแต่ละสำนักเรียน

บรรณานุกรม

- คณิงนิตย์ และสุบรรณ จันทบุตร. (2544). *ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด:ศึกษาเฉพาะ กรณีวัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี*. กรุงเทพมหานคร:พริกหวานกราฟฟิค.
- พระมหาวิเชียร ตุ่นแก้ว. (2548). *สภาพแลปัญหาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม*. กรุงเทพฯ. วิทยาลัยนวัตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรปุณโย). (2553). *เรื่องสอบบาลีสนามหลวงแผนกบาลี พ.ศ.2549*. กรุงเทพมหานคร: อาทรการพิมพ์.



การบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วม ของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัดนครปฐม

ชญัญญ์นลิน กิติวัฒน์กนกโชติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัดนครปฐม จำนวน 50 โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คนรวม 50 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า เด็กได้รับการพัฒนาตามศักยภาพมีความรู้ความสามารถและทักษะตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีระดับคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความรักความเมตตาเข้าใจความแตกต่าง ของเด็ก มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนร่วมและปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการเรียนร่วมอยู่เสมอทั้งในหน่วยต้นสังกัดและนอกหน่วย ครูมีการจัดทำแผน IEP เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด แต่ยังขาดวิทยากรจากสถาบันต่าง ๆ มาให้ความรู้เรื่องของการทำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเรียนร่วม ให้ความเสมอภาคและเปิดโอกาสให้เด็กเข้ามาเรียนในระบบทำให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาเท่าเทียมกับเด็กปกติ มีการบริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ในแผนปฏิบัติการโรงเรียน แต่การประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์และการติดป้ายโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมยังมีการปฏิบัติน้อย และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



4. ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนร่วมระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกจัดให้เหมือนกับเด็กปกติทั่วไปใช้การประเมินผลในภาพรวม ส่วนการติดตามประเมินผลดูจากรายงานโครงการที่วางไว้ในแผนปฏิบัติงานยังมีการปฏิบัติได้น้อย และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านผลกระทบจากการดำเนินงาน พบว่า ไม่มีผลกระทบที่รุนแรงครูรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือเด็กพิเศษ ชุมชนผู้ปกครองที่เข้าใจเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้การชื่นชมและให้การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนและรู้สึกดีที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับเด็กพิเศษ ส่วนผู้ปกครองที่ยังไม่เข้าใจคิดว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษคิดว่าเป็นเด็กพิการอย่างเดียวจึงไม่ให้ความร่วมมือ และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับผลกระทบจากการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประโยชน์จากการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนได้รับชื่อเสียงในด้านดี ผู้ปกครองมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนเนื่องจากเด็กได้รับการพัฒนาฯ ทำให้ช่วยเหลือตนเองและทาประโยชน์ให้กับสังคมได้ และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับประโยชน์จากการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความคิดเห็นอื่น ๆ ในการการบริหารจัดการ พบว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการจัดการเรียนร่วมมีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหาร จึงต้องการให้หน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุน รัฐบาลควรมีนโยบายหรือระบบเข้ามาช่วยเหลือดูแลมากขึ้นรวมถึงโรงเรียนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการศึกษาพิเศษโดยตรงมาช่วยดูแล และระดับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม มีระดับความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนร่วม/โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม



The Management based on the Inclusive Education Standards of Leading Inclusive Schools in Nakhon Pathom Province

Thunnalin Kitiwatkanokchot

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the management based on the inclusive education standards of leading inclusive schools in Nakhon Pathom Province, and 2) to study the situation of the management of the leading inclusive schools as earlier mentioned. The population consisted of 50 administrators of 50 primary schools situated in Nakhon Pathom Province. The tools used for data collection were interview and constructed questionnaire. The statistic devices used for data analysis comprised frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of study were as follows:

1. Quality of learners: It was found that the pupils' potential in terms of both intelligence and skills had been developed to meet with the objectives as defined in the individualized education plan. The measurement and evaluation in the short and long term was found to work ineffectively, the semester-based method was therefore used instead. On an overall aspect, the learners' quality was found to stand at a high level.

2. Teaching management: The teachers were found to have a sense of loving-kindness and realize the concept of individual difference, and they also adopted a good attitude towards the inclusive education and treated the pupils in an appropriate manner. Moreover, the training program about the inclusive education was organized regularly both inside and outside, and an IEP lesson plan was worked out to meet with the ministry requirements. But what was found in need was the out-resource to teach and train how to invent instructional media and innovation. On an overall aspect, the teaching management was found to exist at a high level.



3. Situation of management: The administrators were found to have a good attitude and vision about the inclusive education management. The special children were provided with a wider opportunity to study in the inclusive school, and their intelligence and skills were developed as equally as the ordinary children. The school's action plan and goal setting were designed, but few public information in a website and the school boards were found. On an overall aspect, the management based on the inclusive education standards was found to remain at a high level.

4. Building knowledge-based society : The exchanging of views about the inclusive education among the teachers inside and outside was promoted by the administrators. The development of learning resources for special children was implemented as similarly as those arranged for ordinary children. The assessment of their performances was carried out on an overall basis. However, very few progress was found in the assessment of the school's action plan. On an overall aspect, the building of knowledge-based society was found to remain at a high level.

5. Impacts caused by management: Positive impacts were found as the teachers fostered a sense of hospitality and took a proper care for the special children. The guardians and the community members appreciated and supported the school's activities, despite somewhat non-cooperation expressed by a fraction of those without right understanding. On an overall aspect, the positive impacts caused by the management of inclusive education were found to remain at a high level.

6. Benefits of management :The school was found to win public recognition and fame. The guardians' attitude towards the school was positive in view of their children's great development to the extent that they could help themselves and render social service to community. On an overall aspect, the benefits generated by the management of inclusive education were found to remain at a high level.

7. Recommendations : The number of special children was found to be ever-increasing, thus causing an insufficient budget allocation which needs financial support from local administrations as well as more budgeting by the government. Another important problem was the lack of teachers who graduated with major in the field of special education. On an overall aspect, the recommendations for the management of inclusive education to meet with the inclusive education standards as set by the Ministry of Education were found to remain at a high level.

Keywords: The Management based on the Inclusive Education Standards



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, หน้า 2) แต่คนพิการมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ดังที่พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พุทธศักราช 2551 ได้ให้ความหมายว่าคนพิการหมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พุทธศักราช 2551, หน้า 2) ดังนั้นด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคและเป็นสาเหตุให้นักเรียนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากการสำรวจสถานภาพของผู้พิการส่วนใหญ่ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากการสำรวจสถานภาพของผู้พิการไทยโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2550 พบว่า คนพิการที่ไม่มีการศึกษามีถึงร้อยละ 81.72 กำลังเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา ร้อยละ 11.41 กำลังเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 3.52 กำลังเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 2.48 กำลังศึกษาระดับอนุปริญาตร้อยละ 0.15 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 0.53 กำลังศึกษาในระดับอื่น ๆ ร้อยละ 0.19 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) และจากสถิติจำนวนนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปีการศึกษา 2551 มีถึง 10,340 คน แต่จำนวนนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีการศึกษา 2551 มีเพียง 3,000 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 271) และเมื่อนักเรียนพิการออกจากโรงเรียนไปประกอบอาชีพ พบว่ายังมีทักษะไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542, หน้า 42) และจากการศึกษาความต้องการการศึกษาด้านอาชีพของเด็กพิเศษในระดับมัธยมศึกษาของ มานัส คจารัตน์ และบังอร ต้นปาน (2542) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านการศึกษาอาชีพดังนี้ นักเรียนร้อยละ 97.82 ผู้บริหาร บุคลากร และอาจารย์ผู้สอนร้อยละ 95.07 ผู้ปกครองร้อยละ 78.60 นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์หลังสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนพิการ ในด้านการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา การจ้างงาน การอยู่อาศัย การเดินทาง และการพักผ่อน พบว่าสัดส่วนของนักเรียนกลุ่มนี้ไม่สามารถไปได้ถึงการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในอนาคตและมักจะไม่ได้รับการสนับสนุนและไม่ได้รับบริการหลังสำเร็จการศึกษามาตามความต้องการและในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่เมื่อเทียบกับประชากรส่วนใหญ่ (Blackorby and Wagner, 1996, pp. 399-414) ผลจากการศึกษานี้นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าพัฒนานักเรียนพิการนั้น แผนการศึกษาต้องครอบคลุมเรื่องการใช้ชีวิตอยู่ในชุมชน การทำงานและสิ่งแวดล้อมทางสังคม จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่านักเรียนพิการส่วนใหญ่ เมื่อสำเร็จการศึกษามาค