

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

พรศรี จิมแก้ว**

ประวัติความเป็นมา

การจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นี่เป็นสาระสำคัญที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้ ถือเป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ ของการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ทั้งระบบและคุณภาพชีวิตของคนไทย ในองค์กรรวม เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิด โครงสร้าง และกระบวนการในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้อง ดำเนินการปรับเปลี่ยนอย่างมั่นใจเหมาะสม จริงจังและต่อเนื่องที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นไป อย่างยั่งยืน (สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 1 – 2)

จากการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มีการศึกษาวิจัยและประเมินโครงการต่างๆ พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกันในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

1. โรงเรียนที่จะพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกด้านนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทที่สุด ถ้าผู้บริหารสนใจ คอยนิเทศติดตามในบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร ครูและบุคลากรจะมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน งานโรงเรียนก็จะขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

2. ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ทนต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความตระหนักในการส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิดร่วมทำ นิเทศงาน ติดตาม กำกับดูแล

ที่มา * <http://thaadresearch.org>

** คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ให้ขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน กระจายการทำงานอย่างทั่วถึงเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำไปให้ทุกคนเกิดความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สามารถร่วมงานกับบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่จากสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542 - 2551) ในด้านสถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสมศ. จากการประเมินรอบแรก (2544 - 2548) ถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษาจำนวน 30,010 แห่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในวิชาหลักได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกวิชาในช่วงเวลา 5 ปี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ช่วงปี 2546 - 2547 และในปี 2550 ในวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา ในการประเมินรอบสองของ สมศ. (2548 - 2551) พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 22,425 แห่ง มีร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 3)

คุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่สามารถพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้ ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552 - 2561) รัฐบาลจึงได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนากฎหมายการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: คำนำ)

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้เริ่มนำมาใช้ในปี 2550 - 2551 คือ ห้องเรียนคุณภาพ (The Complete Classroom / Quality Classroom) ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพในระดับปฏิบัติคือระดับห้องเรียน โดยเชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนระดับรายวิชาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพแล้ว สถานศึกษาก็จะมีคุณภาพหรือมีความเป็นเลิศ (Excellence School) การขับเคลื่อนห้องเรียนคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินการต่างๆ เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ห้องเรียนโดยผ่านครูผู้ปฏิบัติการสอน การจะดำเนินการต่างๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำทางการวิชาการ

แนวคิด

ลักษณะความเป็นมืออาชีพ ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคือความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการปฏิบัติ

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) การสำรวจสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศจำนวน 325 คน ด้วยแบบสอบถาม 3) การจัดทำยุทธศาสตร์ ของการพัฒนาคือความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดกลุ่มประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (ขั้นตอนที่ 2)

1.1 กำหนดกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ทั่วประเทศ จำนวน 32,169 คน

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร จำนวน 32,169 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน

1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจังหวัดในแต่ละภาค โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) 50% ได้จังหวัด จำนวน 38 จังหวัด ได้แก่ ภาคเหนือ 8 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 จังหวัด ภาคกลางรวมกรุงเทพมหานคร 5 จังหวัด ภาคตะวันตก 4 จังหวัด ภาคตะวันออก 4 จังหวัด และภาคใต้ 7 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด ตามสัดส่วนของจำนวนสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 395 คน

1.4 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

คำนิยาม

ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการและแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน ความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะ หมายถึง ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ บุคลิกภาพ มนุษสัมพันธ์ ศักยภาพในการทำงาน ความคิดทันสมัย ความรับผิดชอบ สติปัญญาดี ความโปร่งใส ยุติธรรม และจิตวิญญาณของผู้บริหาร

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดีและการวิเคราะห์และตั้งเคราะห์

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มอำนาจให้ครูในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายในทางวิชาการและการสร้างครูมืออาชีพ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดระบบการศึกษาคดี การจัดการสถานศึกษาคดี การปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนดี และการปฏิบัติงานของชุมชนในสถานศึกษาคดี

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยคำถามแต่ละข้อให้ประเมิน 2 ด้าน ด้านที่ 1 ข้อความนั้นมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในระดับใด ด้านที่ 2 ข้อความนั้นในปัจจุบันหรือปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคำถามปลายเปิด

การรวบรวมข้อมูล

ชั้นตอนที่ 2

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 395 ฉบับ แนบซองพร้อมแสดมปีกับแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2553 และให้ส่งกลับคืนภายใน 2 อาทิตย์

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืน โดยการโทรศัพท์ติดตาม ระหว่างวันที่ 15-19 มีนาคม 2553 จึงสรุปจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและคัดแยกแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ รวมได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.28 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

การวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (ขั้นตอนที่ 2) จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. ข้อคำถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. ข้อคำถามตอนที่ 2 สภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์การคิณน้ำหนักของค่าเฉลี่ยความสำคัญ/ความจำเป็น ในแต่ละช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความจำเป็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความจำเป็น มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความจำเป็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความจำเป็น น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความจำเป็น น้อยที่สุด

เกณฑ์การคิณน้ำหนักของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติจริง ในแต่ละช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับการปฏิบัติจริง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึงระดับการปฏิบัติจริง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงระดับการปฏิบัติจริง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงระดับการปฏิบัติจริง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับการปฏิบัติจริง น้อยที่สุด

3. ข้อคำถามตอนที่ 3 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) และหาความถี่ในแต่ละประเด็น

การสรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางสรุปผลการศึกษาสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบระดับความต้องการ และความจำเป็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แต่ละด้านและรายชื่อกับการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อสรุป

1. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก 24 ด้านย่อย ดังนี้

1.1 คุณลักษณะ 10 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ บุคลิกภาพดี มนุษยสัมพันธ์ ศักยภาพในการทำงาน ความคิดทันสมัย ความรับผิดชอบ สติปัญญาดี ความโปร่งใสยุติธรรม และจิตวิญญาณของผู้บริหาร

1.2 สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มอำนาจ การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และการสร้างครूमืออาชีพ

1.4 ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดระบบการศึกษาดี การจัดสถานศึกษาดี การปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้เรียนดี และการปฏิบัติงานของชุมชนในสถานศึกษาดี

2. สภาพความเป็นมืออาชีฟของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีวุฒิสูงสุดปริญญาโท บริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการเป็นครู และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีสังกัดเดิมเป็น สปช.

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความจำเป็นต่อความเป็นมืออาชีฟ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านในระดับมากที่สุดและมีการปฏิบัติจริงในระดับมาก

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีฟสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ยุทธศาสตร์ 9 มาตรการ และแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดความสำเร็จมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีฟเป็นวาระแห่งชาติ

มาตรการที่ 1 การยกระดับมาตรฐานความเป็นมืออาชีฟผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. มินนโยบายในการปรับปรุง แก้ไข กฎ ข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3. การประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. หน่วยงานกำกับมาตรฐานวิชาชีพ มีแผนงาน/โครงการที่นำไปสู่การปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. หน่วยงานกำกับฯ มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. หน่วยงานกำกับฯ มีผลการประชาสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

มาตรการที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีฟตามแผนพัฒนาวิชาชีพระดับชาติ

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีฟในระดับชาติ

2. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีฟ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. หน่วยงานกำกับมาตรฐานวิชาชีพมีแผนงาน/โครงการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
2. หน่วยงานต้นสังกัด (สพฐ.) จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ก.ค.ศ. กุรุสภา และ สคบศ. ร่วมจัดทำ
3. โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ด้าน สมรรถนะ 4 ด้าน เน้นความรู้ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี การสร้างฐานข้อมูลจัดเก็บหลักฐานการทำงานที่เป็นความลับของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร

มาตรการที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแผนพัฒนาวิชาชีพระดับเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
2. จัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สพท. มีผลการสำรวจความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแผนพัฒนาตนเองเพื่อรับการสนับสนุนงบประมาณหรือเข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติมตามความต้องการและความจำเป็นอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
3. สพท. แต่ละเขตพื้นที่ศึกษามีแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี
4. สพท. ร่วมมือกับสถาบันผลิตที่จัดตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา หรือใกล้เคียงเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาลงทะเบียนตามความสนใจในภาคฤดูร้อนและสะสมเครดิต เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้นได้
5. สพท. จัดตั้งศูนย์สารสนเทศที่มีชีวิตเพื่อให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านเว็บไซต์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

มาตรการที่ 1 พัฒนาผู้นำในการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน
2. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน
4. เสริมสร้างอาวุธทางปัญญาให้แก่ผู้เรียนป้องกันปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม

รวมเล่มรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตผู้เรียน
7. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศของผู้เรียนพร้อมใช้
3. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมดี สะอาดปลอดภัยปลอดภัย
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพตามความถนัด

และความสามารถของผู้เรียน

5. สถานศึกษามีสื่อ นวัตกรรมอย่างเพียงพอเพื่อให้ผู้เรียนเลือกที่จะพัฒนาตนเอง
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมนำความรู้เพื่อให้ผู้เรียนซึมซับความดีอยู่เสมอ จนเกิดเป็นลักษณะนิสัย ที่ถาวรของผู้เรียนเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้เรียนมีเกราะป้องกันให้อยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัย
7. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
8. จัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาปัญหาผู้เรียน
9. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเวลาในแต่ละวันเพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าพบเพื่อ ขอคำแนะนำหรือปรึกษาปัญหา
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการณ์สอนของครูในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ
11. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้นำในการพัฒนาครูมืออาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

1. สร้างครูมืออาชีพ
2. ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแบบปฏิบัติที่ดี
3. สร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งครู
4. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและนำผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการสร้างความเข้มแข็งทาง วิชาการร่วมพัฒนาครูในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและรณรงค์ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

5. สถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานทางวิชาชีพ ประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับรู้โดยทั่วกัน

6. สถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติที่เกิดจากการศึกษาดูงาน

7. สถานศึกษามีเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและหน่วยงานในชุมชนให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

มาตรการที่ 3 พัฒนาผู้นำในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
2. ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแบบปฏิบัติที่ดี
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารต้นแบบ/ผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีแบบปฏิบัติที่ดีทาง E-learning
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้แนวทางที่ศึกษาเพื่อพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลของผู้บริหารต้นแบบและผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสะท้อนการพัฒนาริชาชีพจากผลการปฏิบัติงาน

มาตรการที่ 1 จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. การประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา
2. การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา
2. สพท. มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรการที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา
2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สพท. แต่งตั้งคณะประเมินฯ จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อสร้างความเข้าใจ

3. สพท. มีการทดสอบวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

มาตรการที่ 3 นำผลการประเมินพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**แนวทางปฏิบัติ**

1. รายงานผลการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เผยแพร่ผลการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สพท. พิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาจากรายงานผลการประเมิน

2. สพท. จัดทำเอกสารผลการประเมินเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง บุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาโทการบริหารการศึกษา และความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก 24 ด้านย่อย มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) คุณวุฒิ ควรกำหนดให้มีคุณวุฒิปริญญาโทบริหารการศึกษา

2) มาตรฐานความรู้ ควรนำองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ 10 ด้าน สมรรถนะ 4 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6 ด้าน และผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน เป็นสาระความรู้ และสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินเพื่อการรับรองปริญญาทางบริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญและความจำเป็นต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด และมีการปฏิบัติในระดับมาก สพฐ. ควรนำคุณลักษณะและสมรรถนะของความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ จึงควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพวาระแห่งชาติ หน่วยงานกำกับมาตรฐานวิชาชีพ ควรจะได้ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นและจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพในระดับชาติ และหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพและดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่ตามแผนที่กำหนดเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้พัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำแนวทางปฏิบัติในยุทธศาสตร์นี้ไปใช้ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง พัฒนาครู และพัฒนาผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสะท้อนการพัฒนาวิชาชีพจากผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำแนวทางปฏิบัติในยุทธศาสตร์นี้ไปดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากประชากรที่เป็นภาคเอกชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการศึกษเปรียบเทียบสภาพความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึก หรือ การวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

เตือนใจ คลประสิทธิ์**

ประวัติความเป็นมา

ปัจจุบันองค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่างยอมรับว่า องค์การจะเติบโตต่อไปได้ ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์การก้าวไปในทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ถูกจัดขึ้นในองค์การเพื่อ เป้าประสงค์ของการปรับปรุงงานบุคคลและองค์การ กลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามแนวปฏิรูประบบราชการ ได้กำหนดแนวทางใหม่ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยองค์การและผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 9-10) สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดและประเมินได้ ในการพัฒนา และการกำหนดผลงานของบุคลากรในองค์การชั้นนำส่วนใหญ่ จะใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 38-39)

การปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญและเน้นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดย พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 กำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินและปรับเลื่อนมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 และ มาตรา 49 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องได้รับการประเมิน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินจึงเป็นวัตถุประสงค์สำคัญอันหนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รวมทั้งนโยบายของภาครัฐ ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแทบทุกระดับต่ำกว่าเกณฑ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 25) และผลการประเมินภายนอกสถานศึกษารอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) พบว่าสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 65% มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และยังพบว่ามาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 : 12-13) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับข้อเสนอแนะของ สมศ. ในการนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิฤติสู่ความเป็นมาตรฐาน ประเด็นหนึ่งได้แก่การที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องเร่งบริหารจัดการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบัน

อนึ่งจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ยังมีน้อย จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ระบบการพัฒนาที่สามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามจุดมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการและสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิด

แนวคิดเชิงระบบ การพัฒนาระบบ การพัฒนาสมรรถนะ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ โดยใช้วิธีการศึกษาจากหนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องซึ่งแต่ละส่วนจะครอบคลุมเนื้อหาย่อย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย และองค์ประกอบของระบบของ ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2523) สมนานจิตร สุกนทรทรัพย์ (2530) Bertalanffy (1968) Couger and Kuapp (1974) Smith (1982) และ Lunenburg and Ormstein (1996) และนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบของ Schoderbek and others (1990) มาเป็นแนวทางในการกำหนด องค์ประกอบต่างๆ ของระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 5) สภาพแวดล้อม (Environment)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบของ Edwards(1985) Kendall and Kendall (1988) วิทยา คุ้มรัตน์ (2539) เฉลิมชัย หาญกล้า (2545) พงศ์เทพ จิระโร (2546) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนในการวิจัยประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ระบบ 2) การออกแบบระบบ 3) การตรวจสอบระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร ตำรา แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Dessler (2003), สุกชัย ขาวะประภาส (2548), สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ม.ป.ป.), นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญของระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนประกอบสำคัญ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) บุคลากร 4) งบประมาณ 5) การเตรียมการพัฒนา 6) การประเมินก่อนดำเนินการ 7) การดำเนินการพัฒนา 8) การประเมินผลการดำเนินการ 9) การรายงานผลการพัฒนา 10) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ 11) สภาพแวดล้อมของการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบวิเคราะห์เอกสาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและนำข้อสรุปจากการศึกษาไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องจากหอสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ หอสมุดแห่งชาติ ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษา วิเคราะห์ สรุปประเด็น และบันทึกข้อมูลในแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ จำแนกและเรียบเรียงรายการข้อมูลตามแบบวิเคราะห์เอกสารให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่ควรจะเป็นของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบของระบบที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำไปใช้ในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน และแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา และสภาพที่ควรจะเป็นของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 380 คน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่เป็นแบบเลือกตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นที่ 3 การออกแบบระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการวิจัยในขั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์ระบบมาทำการศึกษาและสรุปเนื้อหา เพื่อดำเนินการตามกิจกรรมย่อยสองประการคือ 1) เป็นการออกแบบส่วนประกอบและคุณสมบัติที่เหมาะสมของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นการจัดทำร่างระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พร้อมจะนำสู่การตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยได้นำระบบที่ได้มีการจัดทำร่างรายละเอียดต่างๆ พร้อมแบบประเมินระบบ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับการดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาความเหมาะสมของระบบฉบับร่างในขั้นตอนที่ 3 แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1) การศึกษาความเหมาะสมของร่างระบบ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการศึกษา

2) นำผลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์ในขั้นนี้ คือระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้มาจากบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล 2) นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของระบบ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเหมาะสม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 15 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างระบบ คือ แบบตรวจสอบระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะหรือให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบตรวจสอบระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบระบบ ในส่วนที่เป็นมาตราประมาณค่า โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบระบบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่วนข้อมูลจากการเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ ในแต่ละประเด็นตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในระบบ

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 380 คน

ข้อสรุป

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการวิจัยตามประเด็นหลัก 3 ประการ คือ

1. สภาพปัจจุบันของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละองค์ประกอบมีความคิดเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหของระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัญหาของระบบการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า การนำหลักการสู่การปฏิบัติไม่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานโยบายกับหน่วยปฏิบัติ มีการกำหนดหลักการแต่ไม่ได้นำไปสู่การพัฒนา ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์กว้างเกินไปไม่แยกย่อยตามความต้องการของสถานศึกษาและขาดความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยหน่วยงานโยบายกับหน่วยปฏิบัติรูปแบบ วิธีการพัฒนาของวิทยากรยังล้าสมัย บุคลากรในหน่วยพัฒนา ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะงบประมาณที่รัฐจัดสรรมีจำกัดและยังไม่ลงถึงกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนา ขาดการประเมินความต้องการจำเป็น ขาดรูปแบบ วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดระบบการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรายงานผลไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ขาดขั้นตอน

การรายงานผลการพัฒนา ขาดการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขาดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา เทคนิค วิธีการยังไม่กระตุ้น และดึงดูดการพัฒนา

แนวทางแก้ไข ที่หน่วยพัฒนาควรดำเนินการได้แก่ กำหนดและวิเคราะห์หลักการพัฒนาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ นำหลักการมีส่วนร่วมมากำหนดวัตถุประสงค์ ให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามบริบทของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา หน่วยงานด้านนโยบายควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรในหน่วยปฏิบัติเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน รัฐควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณคิดเป็นรายหัว มีการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการพัฒนา มีการกระตุ้น กำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กำหนดรูปแบบ วิธีการการรายงานผลที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ นำผลจากการพัฒนาไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการกำหนด กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนา

3. ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสม

ระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผ่านการตรวจสอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 หลักการการพัฒนาสมรรถนะ อาศัยหลักการสำคัญ 7 ประการคือหลักการความเป็นระบบและต่อเนื่อง หลักการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ หลักการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี จากหลายสาขาวิชา หลักการมีส่วนร่วม หลักการมุ่งเน้นผลลัพธ์ หลักการวางแผนกลยุทธ์ และหลักการอิงสมรรถนะ

1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระหว่างปฏิบัติงาน

1.3 บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ประเภทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ประกอบด้วย

1) บุคลากรที่ทำหน้าที่ในหน่วยพัฒนา ยึดคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามสายงานเป็นหลัก ประสิทธิภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับในวงการศึกษา คุณสมบัติด้านทักษะและบุคลิกภาพ

2) บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา คุณสมบัติ กำหนดเกณฑ์ไว้ใน ระเบียบ กฎหมาย พิจารณาตามความต้องการจำเป็น ประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานคุณสมบัติด้านทักษะและบุคลิกภาพ ชั้นเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การกำหนดหน้าที่และภาระงานของบุคลากรในหน่วยพัฒนา ได้แก่ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายจัดอบรม พัฒนา ฝ่ายโสตทัศนอุปกรณ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายติดตามและประเมินผล

1.4 งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ

ประเภท ของงบประมาณ แบ่งเป็น งบประมาณที่รัฐจัดสรร งบประมาณส่วนตัว งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน องค์กรภายนอก

จัดหมวดหมู่ของงบประมาณ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าเบี้ยเลี้ยง,ค่าพาหนะ และค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น

จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการการจัดสรร ควบคุมและตรวจสอบ งบประมาณ

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1 การเตรียมการพัฒนาสมรรถนะ

2.1.1 หน่วยพัฒนามีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา

กลยุทธ์ 1 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มาตรการ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการพัฒนามาเป็นรายบุคคล ไม่น้อยกว่า 10 วันต่อคนต่อปี

2) เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานตามตำแหน่งทางวิชาการ และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้ง สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

3) พัฒนาผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเป็นนักบริหาร จัดการศึกษาเชิงบูรณาการในพื้นที่ รอบรู้งานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและ ค่านิยม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

4) ส่งเสริมสนับสนุน ขกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงาน ดีเด่น

2.1.2 มีกระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 นำหลักการมีส่วนร่วมเข้ามากำหนดและวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงานของผู้บริหาร โดย การระดมสมองและบูรณาการแนวคิดของนักวิชาการ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำร่างสมรรถนะ และทำประชาพิจารณ์ก่อนกำหนดใช้ มีการวิจัยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการ กำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร มีหลักเกณฑ์การกำหนดและวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์

2.2 การประเมินก่อนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการ มีดังนี้ หน่วยพัฒนา กำหนดเกณฑ์ประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการประเมินสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา นำผลประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2.3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการดังนี้ หน่วยพัฒนา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ใช้สื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย พัฒนาตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนด

2.4 การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการ ดังนี้ กำหนดตัวชี้วัด และเครื่องมือในการประเมิน หลักสูตร บุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ระยะเวลาในการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ การรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะ

3.1.1 หน่วยพัฒนา มีการรายงานผลตามกลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

เชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการพัฒนา ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม

เชิงคุณภาพ ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายหลังการพัฒนาสมรรถนะ

3.1.2 ผู้เข้ารับพัฒนานำรายงานผลการพัฒนาไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนวิทยฐานะ การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบการวางแผนพัฒนาในขั้นต่อไป

4. องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ มี 1 องค์ประกอบย่อยคือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการ ดังนี้ หน่วยพัฒนา มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนา นำผลการวิเคราะห์มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนางาน มีการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

5. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของระบบ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และการเมือง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยึดหลักการหลายหลักการ และหนึ่งในหลักการคือความเป็นระบบและต่อเนื่องรัฐควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลาย ทันสมัย มีการผลักดันให้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ งบประมาณมีจำกัด งบประมาณยังไม่ลงถึงกลุ่มที่ต้องการพัฒนา รัฐควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านงบประมาณในเชิงลึกที่ศึกษาด้านทุนต่อหน่วยในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนคือการวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ และการตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำระบบไปทดลองใช้ในลักษณะโครงการนำร่อง

2.2 ผลการวิจัยพบว่า มีข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ และการตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบพัฒนาสมรรถนะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลการนำระบบการพัฒนาสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ผลการวิจัยพบว่า มีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ไขของระบบพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแยกตามองค์ประกอบย่อยหลายด้าน จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยจำแนกตามองค์ประกอบย่อยของระบบ

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*

วาโร เพ็งสวัสดิ์**

ดร.วัลลภา อารีรัตน์***

ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์****

ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร*****

ภูมิหลัง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และ 2) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่นจำนวน 1 โรงเรียน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.89 และมีค่าความเที่ยงรายด้านระหว่าง 0.96-0.99 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ระหว่าง 0.96-0.99 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2548 โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียน 203 คน และครู 457 คน รวมทั้งสิ้น 660 คน

ที่มา * วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 3 ฉบับที่ 10 กุมภาพันธ์ - เมษายน 2549

** คุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

***** รองศาสตราจารย์ ประธานโครงการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 5.78$, p-value = 0.12, df = 3, RMSEA = 0.038, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.64) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลกับ 0.30 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.17 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อม และองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.0017 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการ โครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ ประสิทธิผลภาวะผู้นำ/ ประสิทธิผลของ โรงเรียน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) ซึ่งการบริหารในลักษณะนี้มีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง และหลักการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) โดยให้อิสระในการตัดสินใจสูง ทั้งในด้านบุคลากรงบประมาณ และวิชาการ ในขณะที่เดิวก่อนก็ได้รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชากรณ, 2541) แต่ไม่ว่าโรงเรียนจะมีรูปแบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามปัจจัยการบริหารสำคัญที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะขาดเสียไม่ได้ก็คือ **“ผู้บริหารโรงเรียน”**

ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กร

เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากร ที่เป็นตัวคน และวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งสามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

“ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นกระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม (Yukl, 1998) การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูงเชื่อว่าจะช่วยให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ การที่จะทราบว่าผู้นำคนใดมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมหรือไม่ สามารถวัดได้จากประสิทธิผลภาวะผู้นำ (Leadership Effectiveness) ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่ คัดสรรมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลภาวะผู้นำ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายกลุ่ม การอยู่รอดขององค์กร ความเจริญเติบโตขององค์กร ความสามารถในการเผชิญวิกฤติความพึงพอใจของผู้ตาม การอุทิศตน ความมีสภาพทางจิตวิทยาที่ดี และความมีเสถียรภาพของสถานภาพผู้นำ (Yukl, 1998)

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่มากนัก ประกอบกับผู้วิจัย มีประสบการณ์โดยได้ติดต่อประสานงานกับ โรงเรียนในระดับประถมศึกษาทั้งจากการที่ออกไปนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และจากการสอนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนจะพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อรองรับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมสู่สถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือกับชุมชน ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นข้อมูลที่สำคัญประการหนึ่งในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีสองระยะ ดังนี้

ระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ประกอบด้วยอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน และครู กลุ่มละ 2 คน และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช่วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประชาชนที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 7,395 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 606 คน และครู 6,789 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 25 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 500 คนซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในที่นี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 660 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 203 คน และครูจำนวน 457 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ตอนที่ 4 องค์ประกอบ ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน โดยลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนตอนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลใน 2 ประเด็น คือ 1) ผลการพัฒนา รูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และ 2) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ผลการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น พบว่าประสิทธิผลภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ 4) ประสบการณ์ในการบริหาร

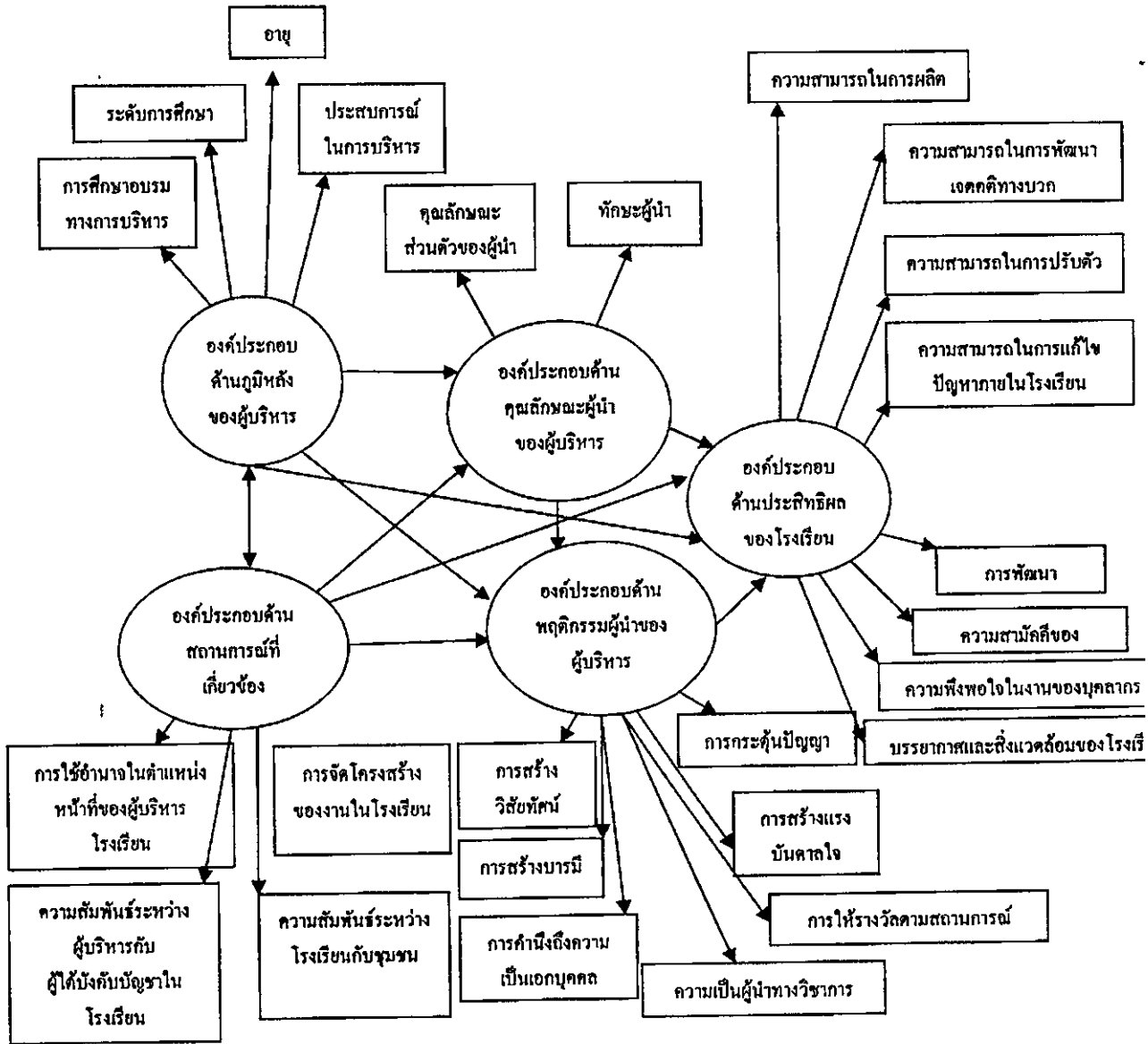
1.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ คุณลักษณะด้านสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา และคุณลักษณะด้านคุณธรรม และ 2) ทักษะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านสังคม และทักษะด้านความคิดรวบยอด

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การคำนึงว่าเป็นเอกบุคลล 4) การกระตุ้นปัญญา 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ 7) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.4 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน 2) การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.5 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามัคคีของบุคลากร 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามารถของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 8) บรรยากาศสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

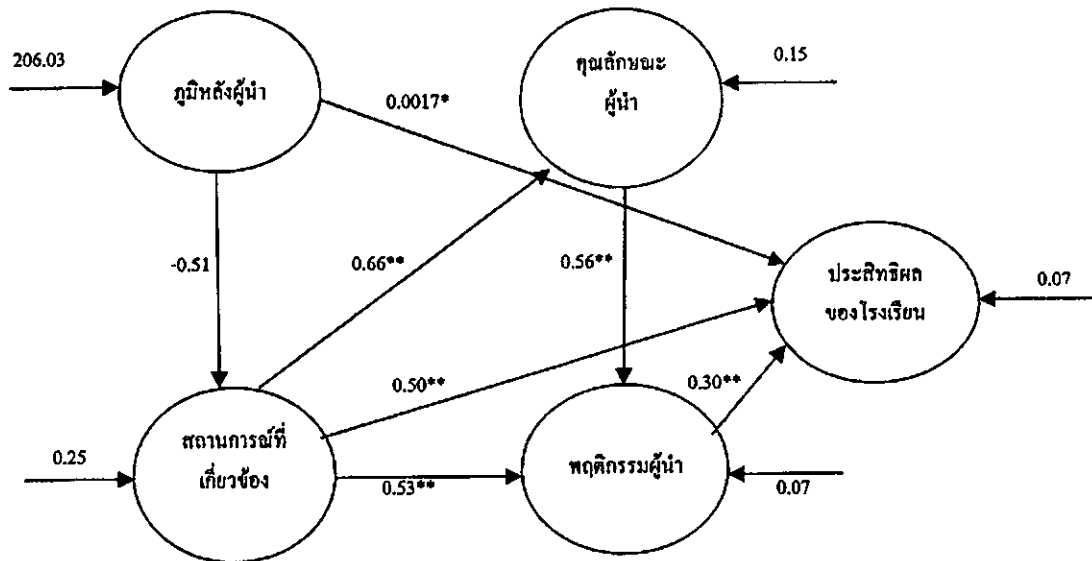
ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแผนภาพความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์รูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวม พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.78 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p\text{-value} = 0.12, df = 3$) นอกจากนี้ยังมีค่าอื่นๆ ที่ยืนยันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.038 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และไม่มีค่าเศษเหลือมาตรฐานของตัวแปรเกิน 2.00 (Largest Standardized Residual = 1.64) เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลภาวะผู้นำสามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69 ดังแสดงในภาพที่ 2



ค่าสถิติ $\chi^2 = 5.78$ $df = 3$ $p\text{-value} = 0.12$ $RMSEA = 0.038$
 $GFI = 1.00$ $AGFI = 0.98$ $Largest\ Standardized\ Residual = 1.64$

สมการ โครงสร้างตัวแปร	TRAIT	BEHAV	EFFECT
R^2	0.42	0.79	0.69

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

ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลขององค์ประกอบประสิทธิผลภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม

ในภาพรวมค่าอิทธิพลทางตรงพบว่ามืองค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 องค์ประกอบส่งผลทางตรงกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม โดยองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางอ้อมขององค์ประกอบประสิทธิภาพผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมพบว่า องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลผ่านองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารและองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนผ่านองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลรวมสูงสุด โดยมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อม และ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) มากที่สุด โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการคือตัวผู้นำเองจะต้องมีบุคลิกภาพ ศักยภาพ มีคุณลักษณะเฉพาะและมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ สำหรับตัวผู้ตามต้องมีวุฒิภาวะและความพร้อม นอกจากนี้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญเช่นกันที่จะทำให้ผู้นำสามารถดำเนินการในภารกิจได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Fiedler (1976) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างตัวผู้นำและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) และ Cranny, Smith and Ston (1992) อ้างถึงใน การดี อนันต์นารี, 2545) ที่กล่าวว่า ปัจจัยบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่ประสบความสำเร็จในการบริหารประกอบด้วยสถานการณ์โรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน ส่วนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีความสำคัญรองมาจาก องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ที่ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถที่จะช่วยให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่ผู้นำเสริมแรงให้เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลง ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สำหรับองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารส่งผลทางเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผู้นำคือคุณสมบัติผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงาน มีทักษะในการจัดการ และงูใจ ตลอดจนมีคุณธรรมในการบริหาร

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ และองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

3.1 ผลการวิจัยพบว่า “สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิผล สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในที่นี้ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน โครงสร้างของงานในโรงเรียน อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน ถ้าหากผู้บริหารได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารแล้ว จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532), ขวลิขิต หมั่นนุช (2535) และมณฑป ไชยชิต (2537) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โครงสร้างของงานในโรงเรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โครงสร้างของงานในโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนของเป้าหมาย หรือมีโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ผู้นำให้แนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการแก้ปัญหา (Lunenbourg and Ornstein, 2000) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532) และประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่าโครงสร้างในองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจในตำแหน่งมาก สามารถใช้อำนาจในตำแหน่งที่องค์การมอบหมายให้ในการที่จะให้รางวัล และลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามสถานการณ์ก็จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหารมาก (Lunenbourg and Ornstein, 2000) ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนที่มีความสัมพันธ์กันสูงจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่คนในชุมชน เป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน เป็นศูนย์รวมชุมชนในการจัดกิจกรรมและให้บริการต่างๆ ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษา

ส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (มาตรฐานที่ 14) นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น งานวิจัยของ Armn and Mangieri (1988 Cited in Lunenburg and Ornstein, (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

3.2 ผลการวิจัยพบว่า “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปร การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leaderships) ซึ่งส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบาย ได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นภาพฝันที่เป็นไปได้ และเป็นภาพในอนาคตที่องค์กรและผู้ปฏิบัติปรารถนา สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังแก่องค์กร พลังนำไปสู่การปฏิบัติ และการปฏิบัตินำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์กรราบรื่น เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (Barker, 1992) ผู้บริหารที่มีบารมีจะทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อความเชื่อของผู้บริหารว่าถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กรได้ (House cited in Yukl, 1998) ทั้งนี้เนื่องจากบารมีเป็นคุณลักษณะพิเศษบางอย่างในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจศรัทธา ให้ความเคารพประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด มีความดึงดูดส่วนตัวที่จะทำให้ผู้ติดตามเกิดความนิยมชมชอบและคล้อยตาม (Bass, 1985) ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลของผู้บริหารจะเน้นการพัฒนาโดยผู้บริหารจะประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบัน และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถ และเน้นความเป็นบุคคล โดยส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งเสริมการติดต่อแบบสองทาง การกระตุ้นปัญญานั้น การที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทำให้ผู้ตามเข้าใจ มองเห็นปัญหา สามารถใช้ดุลยพินิจมองปัญหาที่กำลังเผชิญ และวิธีการแก้ปัญหา (Bass, 1985) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้บริหารใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา หุ่นเหตความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำเพื่อกลุ่มและผูกพันอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้บริหาร (Bass and Avolio, 1994) ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์

สร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิด และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการส่งเสริมความภาคภูมิใจของผู้ได้บังคับบัญชา

3.2.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaderships) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตน เพื่อบรรลุผลของผู้ได้บังคับบัญชา อาจจะทำให้โดยการชมเชยเมื่อถูกน้อมปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่มีคุณค่า มีจุดหมาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

3.2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนและโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ(Davis and Thomas, 1989 อ้างถึงใน ถวิต มาตรฐาน, 2545)

3.3 ผลการวิจัยพบว่า “องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านพฤติกรรมผู้นำ” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง และโรงเรียนประสิทธิผลต่ำก็ให้ผลในลักษณะเดียวกันคือองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแสดงว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านคุณธรรม และมีทักษะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านสังคม และทักษะด้านความคิดรวบยอดสูงก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงด้วย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (เบญจพร แก้วมีศรี, 2545) ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร เป็นลักษณะที่แสดงออกของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถชักนำ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลงานวิจัยของศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา (McCall and Lombards, 1983 Cited in Yukl, 1998), มณฑป ไชยจิต (2537), ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) และการตี อนันต์นารี (2545)

3.4 ผลการวิจัยพบว่า “องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน” ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอายุ มีระดับการศึกษาที่สูง มีประสบการณ์ทางการศึกษาอบรมและมีประสบการณ์ทางการบริหารสูง ก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูง สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุขุมรอบคอบในการคิดและตัดสินใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ทำให้มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลประเภทต่างๆ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้น การศึกษาช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผล และมีความสามารถสูง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ผู้บริหารที่ผ่านการศึกษาอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น สำหรับประสบการณ์ในการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินการให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น จากการศึกษาของ Garita (1986 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538) และ ประคอง รัชมีแก้ว (2545) พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมากยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับโรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา

1.1.1 จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในครั้งนี้ พบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น จึงขอเสนอแนะว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิผลจะต้องมีภูมิหลังที่พร้อม ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร มีคุณลักษณะผู้นำทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนตัว และมีทักษะผู้นำ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความราบรื่นและก้าวหน้ายิ่งขึ้น ประกอบกับผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

1.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องเข้าใจและตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน โครงสร้างของงานในโรงเรียน อำนาจตำแหน่งหน้าที่

ของผู้บริหาร โรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีบารมี มีการบริหาร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการกระตุ้นปัญญาผู้ได้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เหมาะสม และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมเหล่านี้ก็จะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีความราบรื่น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.1.4 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ถึงแม้ว่าจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ก็ส่งผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านคุณลักษณะเฉพาะผู้นำ และด้านทักษะผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนในสถานการณ์ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยความสามารถในการผลิตความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบความสำเร็จของโรงเรียนได้อีกด้วย

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนควรพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ในการคัดเลือกให้เหมาะสม

1.2.2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโท และฝึกอบรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ก็เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการฝึกอบรมคุณลักษณะดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำการดำเนินงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1.2.4 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าวให้กับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยศึกษาในจังหวัดอื่น หรือศึกษาในระดับภาค หรือระดับประเทศ ซึ่งจะทำได้ข้อค้นพบที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นที่นอกเหนือจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณบดี อธิการบดี นายกสภามหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่างๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเหล่านั้น หรือผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งนั้นได้เป็นข้อมูลเพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์ตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้องค์การได้ผู้นำที่มีประสิทธิผล

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนของรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้ตรงกับหน่วยงานของตน และเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นขอค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธีคือวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม

2.5 ควรวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในแต่ละระดับของการจัดการศึกษา เพื่อจะได้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และบริบทของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชาลิต หมั่นนุช. (2535). อิทธิพลภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของ โรงเรียนเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง รัศมีแก้ว. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร และแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑป ไชยชิต. (2537). ภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพของคณะวิชา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

วิจารณ์ สรรค์นระ. (2547, มีนาคม-พฤษภาคม) “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอด้านแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร,” วารสารศึกษาศาสตร์. 27(3) ; 40-52.

ศักดิ์ไทย สุกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

_____. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณาบดีในสถาบันราชภัฏ. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). สรุปย่อรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Barker, A.M. (1992). **Transformational Nursing Leadership : A Vision for the Future.** New York : National League for Nursing Press.

Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Exceptions.** New York : Free Press.

Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. (1990). **Transformational Leadership Development.** California : Consulting Psychologists Press.

_____. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** California : Sage Publications.

Fiedler, F.E. (1976). **Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept.** New York: Wiley and Son.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice.** 6th ed. New York : McGraw-Hill

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). **Educational Administration : Concept and Practices.** 3rd ed. Belmont : Wadsworth.

Yukl, Gary. (1998). **Leadership in Organizations.** 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ*

ประเมษฐ์ โมลี**

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ดีขึ้นทุกด้าน ให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่เก่ง ดี และมีความสุข มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2542 แต่ผลของการดำเนินการที่ผ่านมา มีผลการวิจัยเชิงประจักษ์และเสียงวิพากษ์จากสังคมทั่วไปว่ายังไม่สามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตามความคาดหวัง โดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน (มัย สุขเอี่ยม, 2551: 70) แต่อย่างไรก็ดีการปฏิรูปการศึกษามีผลทำให้การบริหารโรงเรียนเปลี่ยนรูปแบบ ไปเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งการบริหารในลักษณะนี้มีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง และหลักการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาและนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) หน้าที่ของผู้นำต้องจัดการภายในองค์กรอำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำองค์การให้ดำเนินไปได้ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาศนใจศึกษาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยต่อไป

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1.1 จากคำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาเป็น โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

1.2 จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตั้งอยู่ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 4 คน ใช้แบบสอบถามสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

2. สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ตัวแปรทั้งหมดรวม 24 ตัว เป็นตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 2 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัว

3. สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ที่ได้จากการพิจารณาการวิเคราะห์ตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ควบคู่กับผลสรุปของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรจากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทุกตัวแปรร่างข้อคำถามแต่ละตัวแปรจากนิยามศัพท์ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร

5. นำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่า IOC

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่พร้อมจะนำไปใช้จริง

7. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลของประชากรซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปี พ.ศ. 2550 และปี พ.ศ. 2551 จำนวน 74 โรงเรียน รวม 413 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำและบทบาทผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากประชากร โดยใช้โปรแกรมลิสเรลเวอร์ชัน 8.72

2.1 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากประชากร

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

2.1.1.1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีการพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 124.90 ที่องศาอิสระ 64 ค่าไค-สแควร์ที่หารด้วยองศาอิสระ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.95 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่า เข้าใกล้ 1 ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.60 ซึ่งมีค่าต่ำเข้าใกล้ 0 จากผลของค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน

2.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ บทบาทผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง -0.31 ถึง 0.89 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนกับองค์ประกอบด้านสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน มีค่าสูงสุด $r = 0.80$ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีค่าต่ำสุด $r = 0.03$

สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านสถานการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นอย่างดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง จากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ บทบาทผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72, -0.47, 0.43, และ -0.39 ตามลำดับ

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (ขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.44, 0.25, และ 0.08 ตามลำดับ

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมี 2 ปัจจัย คือองค์ประกอบด้านสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนและคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน (ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.40 และ 0.39 ตามลำดับ)

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มี 3 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ (ขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.03, 0.34, และ 0.03 ตามลำดับ)

3. สรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3.2 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อบทบาทผู้นำในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3.3 พฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อบทบาทผู้นำ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3.4 บทบาทผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ รักเสนาะ. (2535). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติกำจร กุศล. (2543). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัย สุขเยี่ยม. (2551). "คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา" วารสารวิทยจารย์. 107, 3 (มกราคม 2551) : 70-73.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ: บริษัทชนนักรการพิมพ์จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. (2539). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์ (บริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). "ภาวะผู้นำ" ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศักดิ์ไทย สรกิจบวร. (2533). ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อินทน้อย มะลิชัยวงศ์. (2540). ภาวะผู้นำปรัวรรคของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). "ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต" วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 45, 103 (มกราคม 2542) : 15-23.
- Barto Valerie A. (1998). The Relationship Between Personality Traits of Selected New Jersey Public High School Educators and Successful Academic Achievement of at-Rish Students. Retrieved on April 24, 2004 from : <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit/9829232>.
- Bass, Bernard M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.
- Bass, B.M. and Stogdill. (1990). Handbook of Leadership ; Theory Research and Managerial Applications. (3rd). New York : Fire Press.
- Clement, L.M. and S.T. Richard. (1992). Effective Leadership in Student Services. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

- Fiedler, F.E. Chemers. M.M. and Mahar, L. (1976). Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : John Willey & Sons.
- Gardner, J.W. (1990). On Leadership. New York : A Division of Macmillan Inc..
- Hersey, P., Blanchard, K.H., and Johnson D.E. (1996). Management of organizational behavior. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R.J. and Mitchell, R.R. (1974). "Path-goal theory of leadership." Journal of Contemporary Business. 3, 81-97.
- Mc.Kee, J.G. (1991). Leadership styles of community college presidents and faculty job satisfaction. Community Junior College Quarterly of Research and Practice.15(1) : 33-46.
- Reddin, William J. (1970). Managerial Effectiveness. New York : Mc Graw-Hill.
- Stogdill, Ralph M. (1974). Handbook of Leadership. New York: Free Press.
- Yukl, G. (1998). Leadership in organizations. (4th ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

**การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ***

มัทนา อินทุสมิต**

ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ***

ดร.นิศย์ บูหงามงคล****

Dr.Forrest W. Parkay*****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 443 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนฐานแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และใช้โปรแกรมลิสเรล version 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ที่มา * <http://www.moe.go.th/wijai/link2.html> พิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 (1) : 52-66

** ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***** ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติดังต่อไปนี้ $\chi^2 = 46.36$ ที่ $df = 60$, P-value = 0.90, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, CN = 839.11 SRMR = 0.03 และ Largest standardized residual = 2.76

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความท้าทายในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ -0.51 รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.32 (2) อิทธิพลทางอ้อม มี 2 ปัจจัย คือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.26 รองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.08 (3) อิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ -0.45 และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่า R square พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในงานและความท้าทายในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างเช่น รัฐบาลต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เริ่มตั้งแต่การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการเรียนการสอน และการปฏิรูปโครงสร้าง การบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่ออย่างใหญ่หลวงต่อผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำหลัก และเป็นศูนย์กลาง ของการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างในโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันบทบาทของโรงเรียนได้เปลี่ยนไปจากเดิมโดยได้ขยายขอบเขตความรับผิดชอบออกไปตามแรงกดดันและข้อเรียกร้องจากสังคมและการเมือง ซึ่งตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องมีความสามารถบริหาร

จัดการตามบทบาทความรับผิดชอบที่ขยายขอบเขตออกไปให้ได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษา ดังกล่าว

ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องเผชิญกับบทบาทภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการจัดการ การเปลี่ยนแปลง อย่างมีศิลปะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุประสิทธิผลในการบริหาร โรงเรียน ให้ก้าวหน้าต่อไป สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนและ ในขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้ในที่สุด แต่การบริหาร โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่เรียกว่า ดีกว่า... ดีที่สุด... หรือสู่ความเป็นเลิศนั้นไม่ได้เกิดจากผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียว จำต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนช่วยเหลือจากคณะครูใน โรงเรียน เพราะเป็นกลุ่มบุคคล ที่ต้องปฏิบัติงานดังกล่าวอยู่ทุกวัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงการทำงานร่วมกันกับคณะครูเป็นทีม การบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจให้แก่คณะครู ตลอดจนการตั้งเป้าหมายร่วมและตัดสินใจร่วมกันว่าจะมีวิธีการ ไปสู่เป้าหมายร่วมนั้นได้อย่างไร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารควรจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง ระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากเดิมแต่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานที่แปลกใหม่และท้าทายความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง

การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนตามที่กล่าวมาแล้วทำให้เกิดความคลุมเครือ ความขัดแย้งและภาระที่หนักในบทบาท ซึ่งสามารถเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด และนำมาสู่ ความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารได้ จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้าผู้บริหารรับรู้ ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคลากรรอบข้าง ซึ่งประกอบด้วย คณะครูใน โรงเรียน เพื่อนผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลในครอบครัว ในการช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาเวลา เกิดปัญหาในการบริหารงานใน โรงเรียน การช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหาร รับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคม เกิดความรู้สึกอบอุ่น รู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่และสามารถพึ่งพา อาศัยกลุ่มบุคคลดังกล่าวได้ Jex (1998) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะการสนับสนุนในองค์การ ความเครียดในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่าการสนับสนุนทางสังคม หรือการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากผู้อื่นในที่ทำงานจะช่วยลดความเครียดในงานและผลที่เกิดขึ้นจากความเครียดในงาน เช่น ความท้อแท้ได้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะนำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุน

ทางสังคมจากบุคคลสำคัญในชีวิต เช่น ผู้บังคับบัญชา คณะครูในโรงเรียน เพื่อนผู้บริหารและครอบครัว มาร่วมศึกษาในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารด้วย

นอกจากนี้แล้ว มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน (locus of control) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีความรู้สึกเป็นอิสระ มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตื่นตัว กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองและพอใจในความสามารถของตน Lussier & Achua (2001) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและพบว่าคุณลักษณะ (trait) ที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ การมีความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control) ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนนั้นเกิดจากอิทธิพลของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือเกิดจาก โชคหรือ โอกาสเมื่อบุคคลเหล่านี้ประสบกับปัญหาที่จะเกิดความเครียดได้ง่าย และเมื่อมีความเครียดสะสมนานเข้าก็จะเกิดความท้อแท้ได้ ในที่สุดซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจในตน เมื่อเผชิญกับภาวะเครียดในงานก็จะสามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและบริหารจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีความท้อแท้ในงานต่ำลงด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตนมาร่วมศึกษาในครั้งนี้ด้วยเช่นกัน โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้คัดเลือกตัวแปรหรือปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความเครียดในงาน 2) ความเชื่ออำนาจแห่งตน 3) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากผู้บังคับบัญชา 4) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน 5) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร และ 6) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มาทำการศึกษา โดยศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship or LISREL) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าไร เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตาม องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาจนำไปสู่การสร้างระบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น โครงการเตรียมผู้บริหารใหม่ หรือการจัดทำโครงการช่วยเหลือผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการลดความท้อแท้ในการบริหารงานลงได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และ โรงเรียนในที่สุด โดยในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

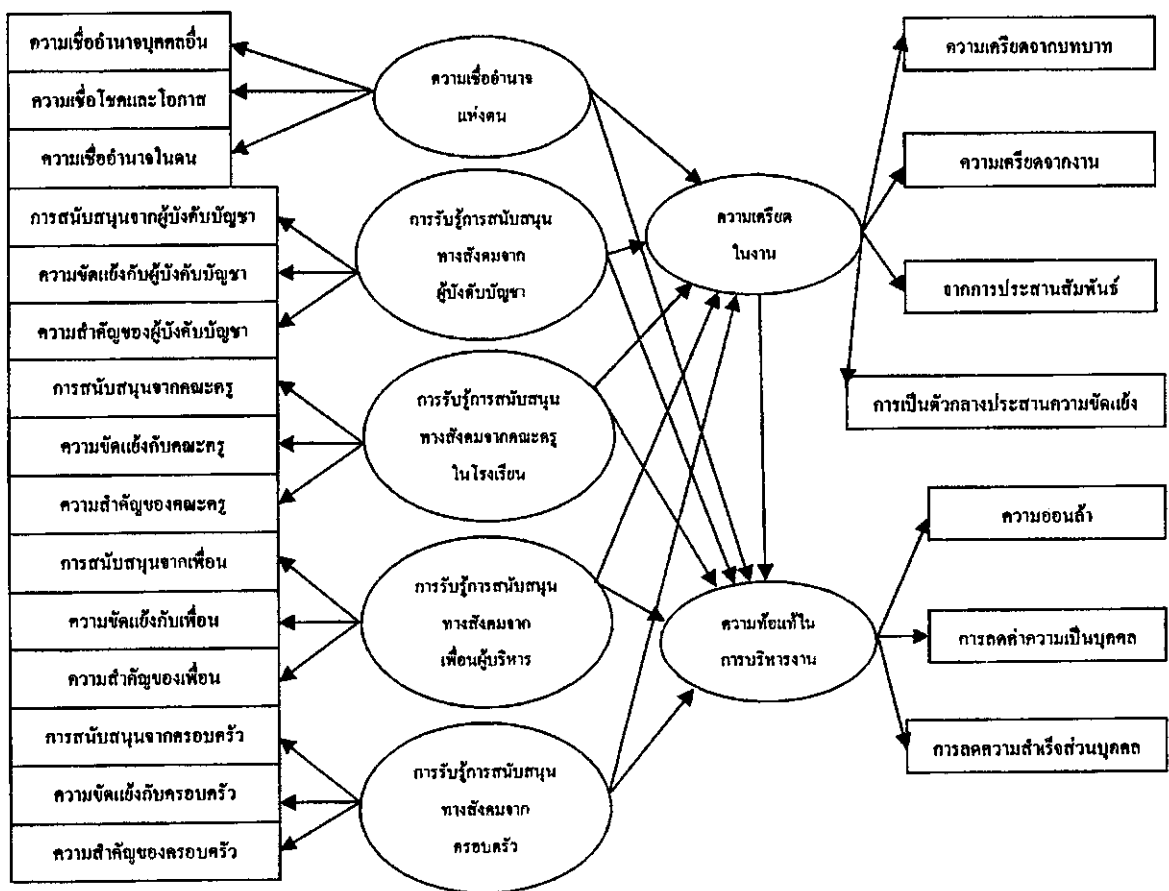
เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

และจากการรวบรวมเอกสารและการวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถจะเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนครั้งนี้ ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2546 จำนวน 12,764 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยเกณฑ์ของ Stevens (1986) ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อตัวแปรต้นที่เป็นตัวทำนายหนึ่งตัวแปร ซึ่งใน

การวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรไว้ 22 ตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 443 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 8 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งคน ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเครียดในงาน และตอนที่ 8 แบบสอบถามความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งแบบสอบถามทุกตอนมีค่าความตรงเชิง โครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และมีค่าความเที่ยงดังแสดงในตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร กับเกณฑ์ดัชนีวัดความสอดคล้องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

แบบสอบถามการวิจัย	จำนวน ตัวแปร	ค่าสถิติ						
		χ^2	df	p	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR
1. ความเชื่ออำนาจแห่งคน	15	6.81	28	1.00	0.00	1.00	0.99	0.01
2. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้บังคับบัญชา	25	43.09	69	1.00	0.00	0.99	0.97	0.27
3. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก คณะครูในโรงเรียน	25	66.01	125	1.00	0.00	0.99	0.97	0.02
4. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจาก เพื่อนผู้บริหาร	25	39.4	62	0.99	0.00	0.99	0.96	0.03
5. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว	25	61.49	120	1.00	0.00	0.99	0.97	0.04
6. ความเครียดในงาน	25	75.46	139	1.00	0.00	0.99	0.97	0.02
7. ความท้อแท้ในการบริหารงาน	22	34.18	85	1.00	0.00	0.99	0.98	0.02

ตาราง 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย	ค่าความเที่ยง	
	การทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่าง (n = 443)
1. ความเชื่ออำนาจแห่งตน	.7137	.7413
2. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	.8829	.8528
3. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน	.7853	.8283
4. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร	.8795	.8878
5. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.7885	.8077
6. ความเครียดในงาน	.9307	.9558
7. ความท้อแท้ในการบริหารงาน	.8498	.8569

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานและปัจจัยความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าคะแนนซี (Z-Score) สำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ (Skewness) ความโค้ง (Kurtosis) ค่าไค-สแควร์ สำหรับทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และตอนที่ 4 ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยรูปแบบสุดท้ายภายหลังจากการปรับมีค่า chi-square เท่ากับ 46.36

ที่ df เท่ากับ 60 ค่า p-value เท่ากับ 0.90 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CN เท่ากับ 839.11 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.96 แสดงว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรแฝงภายนอกที่นำมาศึกษา คือ ตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรแฝงภายใน คือ ความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงาน ในขณะที่ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรภายในดังกล่าว และพบว่าตัวแปรภายในดังกล่าว และพบว่าตัวแปรทุกตัวในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความเครียดในงาน ด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.63 การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความเครียดในงานด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.19 สำหรับอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรง ด้านลบ ต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.51 และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.32 อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนผ่านความเครียดในงาน ด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนผ่านความเครียดในงาน ด้วยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.08 อิทธิพลรวม พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีอิทธิพลรวมต่อความเครียดในงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.63 การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อความเครียดในงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19 อิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตน มีอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.47 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน มีอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.45 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรภายในรูปแบบและตัวแปรภายในรูปแบบพบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 50 ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น ที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ แต่อย่างไรก็ตามน่าจะมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญบางตัวแปร ที่ยังไม่ได้ถูกเลือกเข้ามาศึกษาในรูปแบบ ถ้าสามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น เช่น ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หรือตัวแปรบรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น เข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วยอาจทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้เพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสามารถยืนยันความสัมพันธ์ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้ (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จากการวิจัยพบว่า มีปัจจัยอยู่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครู ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงด้านลบสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ นั่นแสดงว่าเมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนจากคณะครู ในโรงเรียน และรับรู้ว่าการสนับสนุนนั้นเป็นไปในทางบวก จะทำให้ผู้บริหารรู้สึกผ่อนคลายความเครียดและลดความท้อแท้ในการบริหารงานลงได้ ซึ่งผลการค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jex (1998) และ หัททยา (2541) ที่พบว่าตัวแปรการรับรู้

การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความท้าทายในการบริหารงาน ในภาวะการของการบริหารบนความเปลี่ยนแปลงในยุคการปฏิรูปการศึกษา ภาระงานต่างๆ ที่ทางโรงเรียน ต้องดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส ผู้ปกครองสามารถตรวจสอบได้ว่าบุตรหลานของตนได้เรียน ในสิ่งที่ผู้ปกครองหรือชุมชนคาดหวังไว้หรือไม่ โรงเรียนได้ทำในสิ่งที่เรียกว่าการพัฒนาเยาวชน มากน้อยเพียงใด ความคาดหวังของผู้ปกครองหรือชุมชนต่อโรงเรียนเป็นภาระงานของคณะครูทุกคน ในโรงเรียน แต่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบมากกว่าใครในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษานั้น ๆ ในการที่จะต้องขับเคลื่อนโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงาน ภายนอกการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมาใช้เอง การจัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียน การสอน และการจัดระบบการดูแลนักเรียน เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระงานที่ใหม่ และโรงเรียนไม่เคยดำเนินการมาก่อน ลักษณะของงาน ที่กลุ่มเครือข่ายไม่ชัดเจน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเครียด เบื่อหน่าย และท้อถอย คณะครูก็เช่นเดียวกัน เมื่อตกอยู่ในภาวะดังกล่าวข้างต้นครูก็ไม่อยากจะทำกิจพิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านการเรียน การสอนอันเป็นภารกิจประจำวันซึ่งก็เป็นงานที่หนักอยู่แล้ว นอกจากนี้ ภาระงานที่เกิดขึ้นใหม่ ก็เป็นงานที่ใหม่สำหรับคณะครูในโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมาใช้เอง ถ้าคณะครู ขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ไม่ทราบว่าจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ย่อมทำให้ คณะครูเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่อยากทำงานและการที่ผู้บริหารรับรู้ว่าคุณครูไม่สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย ก็จะเกิดความเครียด และนำมาสู่ความท้าทายในการบริหารงานในที่สุด มีทฤษฎีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่ง Bass และ Avolio (อ้างถึงใน Lussier และ Achua, 2001) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ และเกิดความมุ่งมั่น พยายามที่จะทุ่มเทและอุทิศตนแก่องค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องทำงานให้เป็นแบบอย่างในเรื่องของการเสียสละ ทุ่มเทเพื่องาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีวิสัยทัศน์ มองไปข้างหน้าว่า โรงเรียนควรจะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร ในอนาคต ตลอดจนสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ แก่ครูทุก ๆ คนใน โรงเรียนเพื่อให้ครูมองเห็นเป้าหมายปลายทาง ที่ชัดเจน และผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนำสมาชิกปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้า ผู้บริหารสามารถจูงใจคณะครูใน โรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนในการบริหารงานแล้ว จะทำให้ ผู้บริหารเกิดความอบอุ่นใจ มีพลังใจในการทำงาน อันนำมาสู่การลดความเครียดในงานและความท้าทาย ในการบริหารงานได้ในที่สุด

แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อคิดว่าการที่จะใช้ภาวะผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปต่าง ๆ เช่น การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลของนักเรียนโดยเน้นที่การประเมินตามสภาพจริง การให้ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน เป็นต้น สิ่งทีกล่าวนมาทั้งหมดเป็นงานด้านวิชาการที่เป็นงานใหม่ งานที่ยากและซับซ้อน คณะครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นผู้จบการศึกษามานานแล้ว ความรู้ย่อมล้าสมัยไปบ้าง อาจจะก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการดังกล่าวมา ดังนั้น ถึงแม้ว่าครูจะมีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นและพร้อมจะอุทิศตนทุ่มเทเพื่อโรงเรียนตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแล้วก็ตาม แต่การขาดความรู้ความเข้าใจในเบื้องงานการ ไม่ทราบว่าจะทำงานอย่างไรให้เป็นผลสำเร็จก็จะทำให้คณะครูเกิดความกดดันด้านจิตใจ นำมาสู่ความเครียด ความท้อแท้ และการไม่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้บริหารในที่สุด ซึ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวข้างต้นให้แก่ครู เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียน การส่งครูไปเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึง การพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วและเมื่อนั้นครูก็จะมีรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือทางโรงเรียน อันเป็นเป้าหมายของสถาบัน และนอกจากนี้ครูก็ยังบรรลุเป้าหมายส่วนตนในการนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learned person) แล้วยังส่งผลต่อโรงเรียนให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning community school) เช่นเดียวกัน และเมื่อใดก็ตามที่โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลทางโรงเรียนซึ่งสามารถวัดได้จากสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่คาดหวังการสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน จึงต้องคิดวิธีการที่จะพัฒนาครูควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้ความช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิผล (2) ความเครียดในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกสูงสุดต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในงานสูงจะมีความท้อแท้ในการบริหารงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเครียดในงานที่มีผู้เขียนไว้หลายด้าน เช่น Kahn และคณะ (1964) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ความเครียดในงานเกิดจากความคลุมเครือในบทบาท หมายความว่าถ้าผู้บริหารขาดความรู้ในการปฏิบัติบทบาทหรือไม่ทราบว่าจะปฏิบัติตามบทบาทอย่างไร ก็จะทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงาน เพราะไม่สามารถคาดเดาถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมาจากการ

บริหารงานของคนได้ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานเกิดความตึงเครียดในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง ผู้บริหารจะเริ่มเกิดความท้อแท้ในการบริหารงานได้ นอกจากนี้การเกิดความขัดแย้งในบทบาทที่คนต้องปฏิบัติกับบุคลิกลักษณะคน การรับบทบาทที่มากเกินไป การมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งเกิดจากการบริหาร โรงเรียนในยุคปัจจุบันที่ต้องบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บทบาทภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยมีอำนาจบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จในโรงเรียน มาเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน เป็นต้น เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียนอย่างน้อยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมร่วมกันเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตร และการสอนที่มีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างพัฒนามนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กล่าวมาแล้ว คือสาเหตุของการเกิดความเครียดในงานที่ผู้บริหารประสบในปัจจุบัน และเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการเกิดความท้อแท้ในงานของผู้บริหารได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคนิคการบริหารเวลา ผู้บริหารต้องเรียนรู้และสามารถบริหารเวลาของตนให้เกิดประสิทธิผลที่สุด ต้องรู้จักวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของงาน (priority) ว่างานใดเป็นงานที่สำคัญ งานใดเป็นงานสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน งานใดเป็นงานเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญหรืองานใดเป็นงานที่ทั้งสำคัญและเร่งด่วน และควรที่จะจัดเรียงลำดับความสำคัญอย่างไร เมื่อวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ก็ควรจะมีการตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติไปตามแผนหรือไม่ อย่างไรก็ตามการปฏิบัตินั้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด การบริหารจัดการเวลาจะทำให้ผู้บริหารมองเห็นลำดับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของงานทำให้ภาระงานที่ดูว่ามาก อาจจะมีการขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยังมีเวลาเหลือให้ผู้บริหารได้ทำกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายสุขภาพจิตของตนเอง เป็นต้น

นอกจากเทคนิคการบริหารเวลาแล้ว (Lussier และ Achua, 2001) ยังกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบแทนที่ (Leadership substitutes theory) ไว้ว่าผู้บริหารเองไม่สามารถที่จะประจำอยู่องค์การเพื่อที่จะบริหารจัดการองค์การอย่างเดียวนั้น แต่ภาระงานภายนอกองค์การยังมีอีกมากที่รบกวนการประสานและความร่วมมือจากผู้บริหาร จากภาวะนี้เขาได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบแทนที่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา นั่นคือผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่ผู้บริหารงานจะต้องมีการพัฒนาผู้ตามให้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารกลุ่ม (Self-managing group) และแนวคิดของครูสภาที่ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารไว้โดยในมาตรฐานข้อ 11 กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ นั่นคือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ตามด้วย และอีกเทคนิคหนึ่งของการบริหารงานแบบแทนที่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้สถานการณ์เป็นตัวแทนของภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องไปติดต่อกับราชการเพื่อประสานความร่วมมืออันจะนำมาซึ่งทรัพยากรการบริหารที่ใช้ในโรงเรียน นั่นคือ การทำให้เกิดความชัดเจนของเนื้อหาหรือภาระงานที่มีอยู่ การเขียนลำดับขั้นของการทำงานแต่ละขั้นไว้อย่างชัดเจนว่ามีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติอย่างไร เมื่อผู้ใดเข้ามาปฏิบัติก็สามารถปฏิบัติได้ทันทีไม่ต้องรอผู้นำ การสร้างสถานการณ์ขึ้นมาแทนที่ภาวะผู้นำเช่นนี้จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาเพียงพอที่จะบริหารงานหลาย ๆ อย่างและหลาย ๆ จุดในเวลาเดียวกัน สำหรับองค์ประกอบความเครียดด้านการเป็นตัวกลางประสานความสัมพันธ์ คู่ออกจะเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความหนักใจมีใช้น้อย เพราะการบริหารจัดการงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างเช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น แต่ทรัพยากรการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนประถมศึกษาเล็ก ๆ ก็มักจะมีข้อจำกัดในจุดนี้ ในขณะที่ภาระงานของโรงเรียนเล็กก็มีเท่า ๆ กับโรงเรียนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประกันคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หรือการพัฒนาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับชาติ ซึ่งข้อจำกัดนี้ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้เทคนิคการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคน เงิน ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น คอมพิวเตอร์ ตลอดจนห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้อีกขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะต้องใช้เทคนิคในการสร้างเครือข่ายร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ ตลอดจนสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและหรือความร่วมมือต่าง ๆ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน หรือครูกับผู้ปกครอง ตลอดจนผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น การบริหารงานแบบเน้นความร่วมมือจะเป็น

เทคนิคที่เหมาะสมกับภาวะการบริหารงานในยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ จากบุคลากรทุกฝ่าย โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเมื่อผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สร้างและประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ การเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนได้ก็จะทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้ความเครียดในงานลดต่ำ และมีอิทธิพลต่อการลดความท้อแท้ในการบริหารงานได้ในที่สุด (3) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับตัวแปรความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงาน ดังนั้น จึงน่าจะส่งอิทธิพลด้านลบคล้ายกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครู ในโรงเรียน ซึ่งส่งอิทธิพลรวมและอิทธิพลอ้อมด้านลบต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน แต่เนื่องจากว่าตัวแปรในกลุ่มการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมก็เช่นเดียวกันกับตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตน เพราะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ การรับรู้การสนับสนุน การรับรู้ความขัดแย้ง และการรับรู้ความสำคัญของเพื่อนผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากลักษณะของสัมพันธภาพโดยรวมของทั้งสามองค์ประกอบและเมื่อดูจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบความสำคัญของเพื่อนผู้บริหารได้เท่ากับ 0.93 และอธิบายขององค์ประกอบความขัดแย้งได้เท่ากับ 0.91 ในขณะที่อธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบการสนับสนุนได้เท่ากับ 0.59 นั้นแสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารในด้านความสำคัญและความขัดแย้งสูง นั่นคือผู้บริหาร โรงเรียนมองว่า เพื่อนผู้บริหารมีความสำคัญต่อตน แต่ลักษณะของสัมพันธภาพจะออกมาในลักษณะที่มีความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในการบริหาร โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่โรงเรียนให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีโอกาสเต็มที่ในการแสดงออกถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียน ประกอบกับการมีระบบการประเมินคุณภาพโรงเรียนจากหน่วยงานภายนอก ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต่างก็ต้องรีบเร่งปรับปรุงโรงเรียนของตน โรงเรียนใดที่ไม่ได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกผู้บริหารก็จะเครียด นอกจากจะโดยภาระงานแล้วยังเครียดเพราะต้องคอยเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้ข้อสอบระดับประเทศ (NT) ก็จะมีการเปรียบเทียบเรียงลำดับว่า

โรงเรียนโคอยู่ในเกณฑ์ลำดับที่เท่าใดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจึงจะดูเหมือนว่าจะเป็น การแข่งขันกัน โดยทางอ้อม การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารจึงน่าจะทำให้ผู้บริหาร โรงเรียน เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น และเมื่อใดที่ผู้บริหาร โรงเรียนพบว่าตนเองมีข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคล หรือด้านทรัพยากรการบริหารไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับโรงเรียนอื่น ๆ ก็จะทำให้เกิดความเครียดในงานและนำมาสู่ความท้อแท้ในการบริหารงานตามมาในที่สุด

ส่วนอีกสาเหตุหนึ่งของการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหารด้วยกันกลับทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น อาจจะเป็นเพราะว่าแนวทางการ ประเมินโรงเรียนที่ผู้บริหารรับผิดชอบ ในปัจจุบันนี้เป็นการประเมินตามสภาพจริง เช่น การประเมิน คุณภาพของโรงเรียนจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ หรือการประเมิน ภายนอกจาก สมศ. เป็นต้น ซึ่งโดยทางทฤษฎีแล้วก็เป็นเรื่องที่ถูกต้อง แต่ถ้าจะวิเคราะห์ให้ลึกลงไปถึง เจาะลึกตามทฤษฎีเชิงระบบ (Systems approach) แล้วจะพบว่า โรงเรียนแต่ละโรงเรียนต่างก็มีปัจจัย นำเข้า (input) ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางการบริหาร เช่น จำนวนของครูต่อนักเรียน หรือ ระดับชั้นเรียน เช่น บางโรงเรียนเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีครู 3 คน แต่เปิดสอน 6 ระดับ เช่นนี้ เป็นต้น และยังมีปัจจัยที่เป็นตัวนักเรียน ปัจจัยของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน และท้องถิ่น ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้แล้วแต่ส่งผลถึงปัจจัยป้อนออก (Output) แทนทั้งสิ้น ซึ่งยังไม่รวมถึงกระบวนการบริหาร (process) ที่มีความสำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง ดังนั้นจะเห็นว่าการประเมินในเชิงเปรียบเทียบจะมีข้อจำกัด เพราะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของ โรงเรียนได้ และยิ่งแต่จะก่อให้เกิดความเครียด ความกดดันและนำมาซึ่งความท้อแท้ในการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนได้ในที่สุดและที่สำคัญผู้บริหาร โรงเรียนต่างก็มุ่งหน้าที่จะพัฒนาโรงเรียน จนละเลยการสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เป็นลักษณะของสัมพันธ์ภาพทางบวกคือ การให้การสนับสนุน อย่างแท้จริง แต่กลับพัฒนาสัมพันธ์ภาพด้านความขัดแย้งโดยการแข่งขันกัน จึงเป็นที่น่าเสียดาย พลังความคิดจากผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งจัดว่าเป็นบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกตามระบบมาเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นผู้บริหารแต่ด้วยระบบราชการที่เป็นอยู่ ทำให้ไม่สามารถรวมพลัง ของผู้บริหารสร้างเป็นเครือข่ายทางสังคมได้ มีทฤษฎีทางจิตวิทยาที่กล่าวถึงเรื่องของการแข่งขันว่า การแข่งขันที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือการแข่งขันกับตนเอง (Self-competition) โรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ถ้ามุ่งบริหารจัดการ โดยเน้นการแข่งขันกับตนเองแล้ว จะทำให้ผู้บริหารและคณะครูใน โรงเรียน ลดความกดดันในการทำงาน แต่จะสร้างมาตรฐานในการพัฒนาโรงเรียนแข่งขันกับตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในภาพรวม

และจากประเด็นตรงนี้เองน่าจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนหันกลับมาให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพราะเป้าหมายในการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะนี้จะทำให้ประเทศชาติได้มีโอกาสใช้พลังความคิดและสติปัญญาของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีศักยภาพแล้วได้เกิดประโยชน์สูงสุด (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจากผลการวิจัย พบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตนเป็นตัวแปรที่มีตัวแปรสังเกตอยู่ 3 ตัว ซึ่งแยกเป็นความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่า ความเชื่ออำนาจในโชคและโอกาส และความเชื่ออำนาจในตน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความเชื่ออำนาจแห่งตนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 3 โดยมีค่าอำนาจองค์ประกอบเท่ากับ .93 .51 และ .09 ตามลำดับ นั่นคือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นได้ดีที่สุด และอธิบายความเชื่อในโชคและโอกาสและความเชื่ออำนาจในตนได้ รองลงมาตามลำดับ จากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งที่ตนเองควบคุมไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่นก็จะก่อให้เกิดสงสัยไม่แน่ใจ ไม่เชื่อมั่นในตนเอง นำมาสู่การเกิดความเครียด สอดคล้องกับทฤษฎีความเครียดในงานของ Karasek (1979) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองไม่มีความสามารถในการควบคุมงานที่ตนปฏิบัติไม่สามารถกำหนดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความเครียดในงานและสามารถนำไปสู่ความท้อแท้ในการทำงานได้ในที่สุด

ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเชื่ออำนาจแห่งตนมีอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกสูงสุดต่อความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานย่อมเป็นสิ่งที่ชัดเจนไปถึงความเครียดและความท้อแท้ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากการรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนขึ้นอยู่กับอำนาจหรืออิทธิพลของผู้อื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าหรืออาจจะเป็นเพราะโชคหรือโอกาส แต่ไม่ได้เกิดจากความสามารถที่แท้จริงของตน การรับรู้ความเชื่ออำนาจแห่งตนเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ ถ้าบุคคลทำพฤติกรรมลงไปโดยมีความคาดหวังว่าจะได้รับการเสริมแรงหรือรางวัลจากความพยายามในการทำพฤติกรรมนั้นและเมื่อบุคคลได้รับการเสริมแรงตามความคาดหวังของตนก็จะก่อให้เกิดความมั่นใจในความคาดหวังครั้งต่อไปว่าจะต้องได้รับการเสริมแรงในพฤติกรรมที่ทำลงไปอีก (Rotter, 1966) ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็มีความเชื่อในลักษณะนี้ นั่นคือทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว บุคคลที่เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว จะเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับคนนั้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากตนเอง ทั้งอดีตและปัจจุบัน ดังนั้นคนจึงสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมของตนได้บุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้

เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในเรื่องพฤติกรรมของคนเก่ง คนดี และมีความสุขของบุคคลโดย ดวงเดือน และคณะ (2528) ได้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับจิตลักษณะ 8 ประการ ที่จะทำให้บุคคลเก่ง ดี และมีความสุข ซึ่ง ดวงเดือน ได้เขียนสรุปไว้ในทฤษฎีต้นไม้งิриธรรมของเขาว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็น 1 ใน 8 ของลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรม ซึ่งจัดได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของจิตใจ การเชื่อว่าทำดีได้คตินั้นทำให้บุคคลรู้ว่าตนเป็นผู้กระทำ และตนสามารถควบคุมผลที่เกิดจากการกระทำของตนได้ ซึ่งจะแผ่ขยายไปในพฤติกรรมประเภทอื่น ๆ ในที่สุด เช่น การเป็นคนที่มีเหตุผล เป็นต้น นอกจากนี้ลักษณะความเชื่ออำนาจในตนยังทำให้เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูงด้วย (Hallander, 1981 : 123) และดวงเดือน ยังพบอีกว่าความเชื่ออำนาจในตนนั้นเกิดควบคู่ไปกับสุขภาพจิตที่ดี และบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีก็ย่อมจะมีความเครียดต่ำ และนำไปสู่ความหือแท้ในระดับต่ำในที่สุด

จากระบบราชการไทย เมื่อพิจารณาตามความเชื่อทางสังคมและวัฒนธรรมจะพบว่า ได้ให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์เป็นอย่างมาก และยึดมั่นในระบบอาวุโส การให้เกียรติกับผู้ใหญ่ และผู้มีอำนาจ ระบบการบริหารการศึกษาก็เป็นระบบหนึ่งในระบบราชการไทยที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ปรากฏการณ์นี้ไม่พ้นกระทรวงศึกษาธิการ แต่เดิมเคยบริหารราชการแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาโยกย้ายงาน การประเมินเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอาจจะไม่ได้ประเมินตามสภาพจริงที่เกิดจากเนื้อหา หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของผู้บริหารจริง ๆ แต่อาจจะประเมินจากระบบพวกพ้อง ระบบการอุปถัมภ์ การโยกย้ายงานก็เช่นเดียวกัน ตามทฤษฎีทางการบริหารเชื่อว่าการโยกย้ายงาน (job rotation) เป็นการหมุนเวียนสถานที่ทำงานเพื่อเป็นการลดความจำเจในงาน ทำให้ลดความเครียดอันเนื่องมาจากความเบื่อหน่าย และเมื่อผู้บริหารย้ายไปอยู่สถานศึกษาแห่งใหม่จะได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารหรือแก้ปัญหาในสถานที่ทำงานใหม่ได้ แต่ในระบบราชการไทย แนวคิดเรื่องการโยกย้ายกลับกลายเป็นเรื่องของการให้รางวัล (reward) หรือการลงโทษ (punishment) นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนจะรับรู้ได้ว่าถ้าได้รับคำสั่งโยกย้ายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้น คือการได้รับรางวัล ส่วนถ้าได้โยกย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงถือว่าเป็นการลงโทษ และนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังรับรู้ว่าจะระบบการเลื่อนขั้นหรือระบบการโยกย้ายเป็นสิ่งที่กระทำโดยคณะกรรมการกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในการชี้แนะเรื่องการให้รางวัลหรือการลงโทษ และเมื่อใดที่การพิจารณาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารโรงเรียน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ไม่ได้ตั้งอยู่บนเกณฑ์ของการประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้แล้ว และเมื่อใดที่การประเมิน

บุคคลไม่ได้ประเมินจากผลงาน (performance based assessment) แต่ประเมินโดยใช้แนวคิดที่ว่าเพื่อความเหมาะสม โดยไม่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน โปร่งใส และทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีได้แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนก็จะมองไปถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ นั่นคือพิจารณาว่าอะไรคือสาเหตุของการได้รับรางวัลหรือการถูกลงโทษ และเมื่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ผู้บริหารโรงเรียนก็จะสรุปเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเหตุผลหรือที่มาของการได้รับรางวัลหรือการลงโทษนั้น ๆ และเมื่อใดก็ตามที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตามสภาพจริง แต่เป็นการประเมินจากพื้นฐานอื่น ๆ ที่นอกเหนืออำนาจควบคุมของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงมักจะรับรู้ว่าตนไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ที่จะเกิดกับตนได้ จึงทำให้ไม่เกิดความเชื่อในตนเองแต่กลับแสวงหาแหล่งพึ่งพิงจากภายนอก ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้เวลาและความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็มีน้อยลง และเนื่องจากตามที่กล่าวมาแล้วว่าผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ถึงแหล่งที่มาของรางวัลแล้วมาจากแหล่งใด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งจึงมักจะไม้อยู่ในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับคณะครูและโรงเรียนอันเป็นภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง แต่กลับทำพฤติกรรมที่ตนเกิดการเรียนรู้มาว่าเป็นพฤติกรรมที่ทำแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทน ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยอย่างใหญ่หลวง แสดงให้เห็นโดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำ และไม่สามารถสอบผ่านเกณฑ์การวัดผลระดับชาติ รวมไปถึงความท้อแท้ของครูอันเกิดจากความเครียดในงานที่แก้ไขไม่ได้ จะหวังพึ่งผู้บริหารโรงเรียนในการช่วยเหลือแก้ไขผู้บริหารก็ไม่อยู่โรงเรียนสักที จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนไร้ประสิทธิผลในที่สุด

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถลดความเชื่ออำนาจบุคคลอื่น หรือลดความเชื่อในโชคและโอกาสลง ก็จะส่งผลกระทบต่อความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนก็就会有ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะผลงานของตน เขาก็จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในปัจจุบันระบบราชการไทยก็ได้เชื้อต่อการปฏิบัติตามแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ในกระทรวงศึกษาธิการก็ได้มีการกระจายอำนาจมายังเขตพื้นที่การศึกษาและบางส่วนกระจายไปที่โรงเรียนโดยตรง โดยให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) ทำให้มองเห็นในเชิงทฤษฎีว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้องในการสร้างความเชื่ออำนาจในตนให้แก่ผู้บริหารจากการมอบให้เขามีอำนาจและสิทธิในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา แต่ในทางปฏิบัติแล้วเกิดข้อสงสัยมากมายตามมา เช่น

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการดังกล่าว เป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงมาที่โรงเรียนจริงหรือไม่ หรือเป็นเพียงแต่การกระจายอำนาจตามทฤษฎีเท่านั้น แต่การปฏิบัติก็ยังเป็นเช่นเดิม ซึ่งถ้าเป็นไปในลักษณะเดิมที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรอรับฟังนโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติที่โรงเรียน ซึ่งบางครั้งการปฏิบัติตามนโยบายเดิมยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารราชการบ้านเมือง ต้องเปลี่ยนแปลงผู้ดูแลนโยบายเป็นคนใหม่ นโยบายเดิมที่กำลังปฏิบัติอยู่ก็ถูกยกเลิกไป ต้องมาปฏิบัติตามนโยบายใหม่ของผู้มีอำนาจรับผิดชอบถ้ามีความคิดเห็นขัดแย้งหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายหน่วยเหนือก็มักจะถูกลงโทษไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ลักษณะเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเชื่ออำนาจแห่งตนของผู้บริหาร ซึ่งปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจนว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นที่มีอิทธิพล ดังนั้นถ้าระบบการบริหารราชการยังเป็นแบบเดิมก็เป็นการยากที่จะเปลี่ยนการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเองอันจะทำให้เกิดคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียน มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน เช่น สักคีชัย (2532) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของครูพบว่า จิตลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมาก ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงแม้เพียงอย่างเดียวก็มีพฤติกรรมการทำงานสูง แต่ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าความเชื่ออำนาจบุคคลอื่น ความเชื่อในเรื่องโชค และโอกาสมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดด้านบวกต่อการรับรู้ความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายความว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นมากเท่าใดก็จะเกิดความเครียดในงานและส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการบริหารงานมากเท่านั้น ซึ่งเป็นผลเสียต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ถ้าสามารถพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นคาดว่าน่าจะลดความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารลงได้ และนั่นย่อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ในที่สุด ซึ่งมีผลการวิจัยรองรับแนวคิดดังกล่าว เช่น ผลการวิจัยการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์แก่ครูของ อ้อมเดือน (2536) พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการฝึก และอ้อมเดือนได้วิจัยทดลองเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้าอบรมทางพุทธกับกลุ่มที่เข้ารับการอบรมทางพฤติกรรมศาสตร์ ผลวิจัยพบว่ากลุ่มที่เข้ารับการฝึกทางพุทธที่เน้นเรื่องทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ฝึกทางพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น น่าจะเป็นข้อยืนยันได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อตัวแปรทั้งความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือตัวแปรความเชื่ออำนาจบุคคลอื่น และความเชื่อในโชค และโอกาสมากกว่าความเชื่ออำนาจในตน จึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจนอกคนสูงจะเป็นผู้ที่มีความเครียดในงานสูง และส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานสูงด้วย ดังนั้น การที่จะลดความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนลงได้ ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนและตัวผู้บริหารโรงเรียนเองน่าจะศึกษาวิธีการเสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตนให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารโรงเรียนให้ได้ และเมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตลักษณะในด้านนี้แล้วผู้บริหารก็จะเกิดการรับรู้ว่าตนเองสามารถควบคุมผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนได้ ผู้บริหารโรงเรียนก็จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการลดความเครียดในงาน และความท้อแท้ในการบริหารงานได้ในที่สุด ซึ่งวิธีการเสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตนให้แก่ผู้บริหาร อาจกระทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการฝึกอบรมการเสริมสร้างอำนาจในตนก็เป็นวิธีการหนึ่งที่มีผลการวิจัยรองรับดังที่กล่าวมาแล้วในการอภิปรายผล

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงด้านลบสูงสุดต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หมายความว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าการคณะครูในโรงเรียนให้การสนับสนุนตนเองแล้ว ความท้อแท้ในการบริหารงานโรงเรียนก็จะลดต่ำลง จากผลการวิจัยในข้อนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการค้นหาวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งความร่วมมือ ช่วยเหลือ และการสนับสนุนทางสังคมของคณะครูในโรงเรียน ซึ่งอาจจะต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เช่น การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นผู้มีความรอบรู้ในศาสตร์ของตน มีการศึกษาค้นคว้า สร้างสรรค์ ตลอดจนฝึกอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน เป็นต้น เมื่อครูรับรู้ว่าคุณค่าของการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพก็จะเกิดความพึงพอใจมองเห็นคุณค่าของการสนับสนุน และให้การสนับสนุนย้อนกลับมาที่ผู้บริหาร โดยการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อการลดความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารได้ในที่สุด

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกสูงสุดต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้นผู้ที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนและตัวผู้บริหาร โรงเรียนเอง ควรตระหนักถึงความสำคัญและหาวิธีการบริหารจัดการความเครียดในงาน เช่น การจัด โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการเวลาการฝึกอบรมเทคนิคการมอบหมายงานที่มีประสิทธิผลการฝึกอบรมเทคนิคการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร และเทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้งในงาน เป็นต้น

4. และจากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมด้านบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงแม้จะไม่ใช้ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด แต่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรนี้ ซึ่งเป็นอิทธิพลด้านบวก หมายความว่า ยิ่งผู้บริหาร โรงเรียนรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารมากเท่าใด ผู้บริหารยังมีความเครียดและความท้อแท้ในการบริหารงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรพิจารณาหาวิธีการเปลี่ยนเจตคติต่อการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหารให้เป็นเจตคติในทางบวก นั่นคือ มุ่งเน้นการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในมิติของการสนับสนุนให้มากกว่ามิติตความขัดแย้ง ซึ่งอาจกระทำได้โดยการจัดตั้งเครือข่ายทางสังคมระหว่างโรงเรียน การมีนโยบายมุ่งเน้นการช่วยเหลือสนับสนุนระหว่าง โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาด้วยกัน การลดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน แต่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการแข่งขันพัฒนากับตนเอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้เพียงร้อยละ 45 และ 50 ตามลำดับ ดังนั้นจึงควรพิจารณานำตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือบรรยากาศของ โรงเรียน เป็นต้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสร้างรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นรูปแบบทางเลือกไว้อย่างน้อย 3 รูปแบบ เพื่อการทดลองความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วเพื่อพบว่ารูปแบบใดมีความสอดคล้องกลมกลืนดีที่สุด ก็เลือกรูปแบบนี้มาใช้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ตัวแปรความเชื่ออำนาจแห่งตน ดังนั้นควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่ออำนาจในตนของผู้บริหาร โรงเรียนหรือการพัฒนา รูปแบบการสร้าง ความเชื่ออำนาจในตนของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความชัดเจนยิ่งขึ้นถึงวิธีการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้เรื่องการลดความเครียดในงานและความท้อแท้ในการบริหารงานของ ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ดียิ่งขึ้น

4. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรและความเครียดในงาน ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหาร และจัดการความเครียดของผู้บริหาร โรงเรียน และหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งในการทำวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในงานอาจศึกษาในรูปแบบของการวิเคราะห์หุระดับ (HLM) ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรความเครียดในงานสามารถศึกษาได้ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งผลการวิจัยอาจทำให้ได้แนวทางในการบริหารจัดการ ความเครียดในงานที่ลึกซึ้งและดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2527). **สรุปคำบรรยายเรื่อง โครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมของข้าราชการสถาบันข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2**. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทิวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หัตยา มัทยาท. (2541). **ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). **ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Jex. Staver M. (1998). **Stress and job performance : Theory , research, and implication management practices**. London : Sage.
- Kahn, R.L.,& Byosiere, P. (1992). Stress in organization. In M.D. Dunnette (Ed). **Handbook of Industrial and organization psychology**. (pp. 571 - 648). Chicago : Rend McNally.
- Karasek,R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24, 285 - 308.
- Rotter,J.B.. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control reinforcement. **Psychological Monographs General and Applied**, 80 (Whole 609).
- Steven, J. (1986). **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences**. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

**การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม
ตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน***

อุทัย โล้วมันคง**

ประวัติความเป็นมา

ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วขึ้น ผู้คนส่วนใหญ่ต่างมองหาผู้นำที่สามารถพองค์การสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยมักจะละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญ เช่น การบริหารจัดการองค์การโดยไม่คำนึงความสัมพันธ์กับทีมงาน การไม่เห็นแก่ความสุขและประโยชน์ที่ควรเอื้อให้กับผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน แต่คำนึงเพียงประโยชน์ส่วนตนหรือองค์การเพียงด้านวัตถุเพียงด้านเดียว ผลลัพธ์ได้มักจะเกิดขึ้นในระยะสั้น แต่จะไม่เกิดผลดีต่อตนเอง องค์การและประเทศชาติในระยะยาว สังคมไทยในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 (2550-2554) ที่ประเทศไทยมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนา “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

ส่วนด้านการศึกษานั้น ในมาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งหนึ่งในพุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศคือ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับหลายๆ ด้าน รวมทั้งด้านการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปุ่ลทุกฝั่ง จิตสำนึก ค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่เยาวชน และประชาชนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง จริงจัง พร้อมทั้งพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตร์คุณศึกษบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเป็นผู้ทำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้นำนั้นจะต้องใช้คุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพ ใจและสติปัญญาที่ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่กว้างไกล สามารถปกครองบริหารจัดการ องค์กรให้ถึงความสำเร็จ บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง (พระราชญาณวิสิฐ, 2550) การศึกษาถึงการพัฒนา จริยธรรมคุณธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งศาสตร์ทางจริยธรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรมนี้ ได้รับความสนใจจากนักปราชญ์ และนักวิชาการ มาตั้งแต่สมัยโบราณ เช่น โสเครติส อริสโตเติล เป็นต้น

ศาสตร์การบริหารทางจริยธรรมในประเทศไทยนั้น ได้มีนักวิชาการทางการบริหาร ที่ได้นำหลักธรรม คำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาขยายความว่าเป็นหลักคำสอนที่ไม่เพียงสอนให้มนุษย์รู้จัก บริหารชีวิตของตนให้ประสบความสำเร็จครอบคลุมในทุกด้าน ตามระดับความปรารถนาในชีวิตของแต่ละคน เท่านั้น แต่หลักธรรมก็สอนการบริหารจัดการผู้อื่นและองค์กรด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในระยะหลังนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำตามแนวพุทธ เช่น ดร.วรภัทร์ ภูเจริญ และ ดร.ไชย ฌ พล ได้ให้ความสนใจ และนำหลักพุทธธรรมมาขยายความในเรื่องการบริหารจัดการในคำรบบริหารแนวพุทธหลายเล่มด้วยกัน เพื่อให้ทางเลือกแก่นักบริหารเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบความนิยมของสาธารณะ ที่มีต่อองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการจากนักวิชาการชาวตะวันตกและองค์ความรู้เดิมจากตะวันออก เช่นแนวพุทธศาสนา ตามหลักธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิมนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ความรู้จากโลกตะวันตก จะได้รับความนิยมและสนใจมากกว่า และมีการต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้มีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นเรื่อยๆ ในด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ประสบความสำเร็จอย่างสูงและยั่งยืน

การชี้้นำให้คนส่วนใหญ่มองธรรมะที่เกี่ยวกับการบริหารว่าเป็นเรื่องง่าย ท้นสมัยและสามารถ เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่น้อย นำไปสู่แนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมในอีกมิติหนึ่งที่มีผู้สนใจมากขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้คนทั่วไปในสังคมได้ตระหนักถึงคุณค่าของอารยธรรม ตะวันออกที่เรามีอยู่แล้วมายาวนานที่อาจจะถูกมองข้าม ซึ่งคุณค่าเหล่านี้ยังรอคอยปราชญ์ที่จะคิดต่อยอด แลกฉานให้แพร่หลายและพัฒนาอื่นๆ ขึ้นไป

ในบริบทของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทำหน้าที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy and Miskel, 2001) และปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ จริยธรรม (Ethics) ซึ่งประกอบไปด้วยคุณงามความดี พฤติกรรมทางจริยธรรมรวมถึงคุณสมบัติที่ดีงามของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันที่ทำให้คณะครูและผู้บริหารและชุมชนมั่นใจในการบริหารงานว่า ผู้นำองค์การ ทางการศึกษาจะสามารถพาองค์กรสู่จุดหมาย พันธะผูกพันตามความคาดหวังของเขาได้ (Speck, 1999) ดังนั้น การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารทางการศึกษา

และถือเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำ ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้สมาชิกในองค์กรหรือคนในประเทศนั้นอยู่กันอย่างมีความสุข แต่ถ้าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ว่าไม่มีคุณธรรมจริยธรรมคนทั้งหมดก็จะทำตามอย่าง ทำให้ประเทศชาติหรือองค์กรก็จะเดือดร้อน (Bennis, 2000)

ด้วยความสำคัญของหลักพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ และความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคั้งที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาอย่างลึกซึ้ง โดยมีความประสงค์ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสุขและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำทางจริยธรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา โดยอาศัยหลักทศพิธราชธรรม เป็นการส่งแบบสอบถามไปยังแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ขั้นตอนที่ 4 การยกร่างแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่าง

มีกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 คือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวน 796 คน

มีกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 3 คือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. พระภิกษุที่มีประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมหรือภาวะผู้นำทางจริยธรรม จำนวน 5 รูป

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่า และทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในสถาบันหรือหน่วยงานที่หน้าที่อบรมพัฒนาผู้นำ จำนวน 4 คน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่า และมีบทบาทหรือมีผลงานทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมหรือภาวะผู้นำทางจริยธรรม จำนวน 4 คน

รวมจำนวน 5 รูป และ 8 คน

มีกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 5 คือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือสูงกว่า และมีตำแหน่งทางการบริหารหรือปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทางการศึกษาระดับกระทรวง หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 4 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาชั้นคุณวุฒิบัณฑิตในสาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีบทบาทหรือมีผลงานทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำหรือการพัฒนาจริยธรรม จำนวน 3 คน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาชั้นคุณวุฒิบัณฑิตในสาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำหรือในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

คำนิยาม

จริยธรรม หมายถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดีงาม ในสถานะและหน้าที่ของตน หมายถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักแนวทางในวิชาชีพของตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม 10 คุณลักษณะตามหลักทศพิธราชธรรม ที่เหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

หลักทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง พระมหากษัตริย์ นักปกครองและผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์การและหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนสังคม ประเทศชาติ มีดังนี้

1. ทาน คือ การให้ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สิน วัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มา ซึ่งวัตถุ อันหมายรวมถึง เงิน เวลา กำลังกายของตนแก่ผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะ เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

2. ศีล คือ การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งทางกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากล คู่ครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3. ปริงจาคะ คือ การเสียดสละเพื่อส่วนรวม หมายถึง การเสียดสละ เวลา ทรัพย์สิน หรือความสุขส่วนตัวเพื่อความสุหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน ประเทศชาติ หรือสังคมโลก

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรง หมายถึง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ อันหมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ใฝ่และความไต่ตรองในการทำงาน

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหารฯ แสดงออกถึง ภัยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรกำจัดกิเลส หมายถึง การที่ผู้บริหารฯ มีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนานๆ ความเพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระวังความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ หมายถึง ความสงบเสงี่ยม ไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พบเห็น

8. อวิหิงสา คือ การไม่เบียดเบียน หมายถึง การไม่บีบบังคับมุ่งเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกทางร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สิน ของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า

9. จันติ คือ ความอดทน หมายถึง การที่ผู้บริหารฯ อดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ช่วยต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือ การควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความ โทษและความอยากได้

10. อวิโรหนะ คือ ความยุติธรรม หมายถึงความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหวั่นไหวหรือมีอคติอาจจะด้วยความชอบ โดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาหมายถึง แนวทางที่มีสาระของกระบวนการพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ที่ต้องได้รับการพัฒนา มี 4 ชั้น คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบการพัฒนา ประกอบด้วยองค์ประกอบ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การเตรียมความพร้อมผู้รับการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ วิทยากร และอุปกรณ์และเครื่องมือ 3) การดำเนินการพัฒนา เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาต้องดำเนินกิจกรรมที่จำเป็นก่อน ระหว่าง และหลังเข้ารับการพัฒนา 4) การประเมินผล การพัฒนา โดยมีการประเมินในระหว่างการพัฒนา และการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนาที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหาร การดำเนินงานของผู้บริหาร และองค์การ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม โครงสร้างแนวทาง ประกอบด้วย 1) ส่วนนำที่เป็นหลักการและวัตถุประสงค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 4) การนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือการวิจัย 3 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม ใช้สอบถามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาโดยหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง

2. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรม เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง

3. แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับคุณวุฒิบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับบริหาร การศึกษาและสังคมศึกษา หรือมีหน้าที่การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการวิจัย ในแต่ละประเภท ดังนี้

1. ตัวอย่างเป้าหมายในการออกแบบสอบถามได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ 2) รองผู้อำนวยการ และ 3) ครู โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีผู้ส่งแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 749 ฉบับ
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแหล่งข้อมูล ใช้เวลาในการสัมภาษณ์โดยเฉลี่ย ประมาณ 2 ชั่วโมงต่อการสัมภาษณ์
3. ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างแนวทางฯ หลังได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ พร้อมทั้งอธิบาย ด้วยตนเอง และนัดวันเก็บแบบประเมิน

การวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือการวิจัย ในแต่ละประเภท ดังนี้

1. ใช้วิธีการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภท ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบัน ฯลฯ ใช้วิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 - 1.2 ข้อมูลพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและพฤติกรรม ที่คาดหวัง ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ข้อมูลพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่มีความต้องการจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้จาก การคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ของการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ดังนี้

สูตรคำนวณ PNI Modified (Priority Needs Index: PNI)

เมื่อ $PNI\ Modified = (I - D) / D$

PNI Modified = ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI)

I = พฤติกรรมของผู้บริหารฯ ที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่คาดหวัง

(Important expectation of ethical-leadership behavior)

D = พฤติกรรมของผู้บริหารฯ ที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ปฏิบัติจริง

(Degree of actual ethical-leadership behavior)

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการแจกแจงและจัดหมวดหมู่ของสาระที่มีความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบ แล้วสรุปเนื้อหาสาระสำคัญ ที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ

3. หาความถี่ และค่าร้อยละของคำตอบ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความเหมาะสมและเป็นไปได้ของสาระต่างๆ ในกระบวนการพัฒนา และ

เกณฑ์การแปลผลความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักของแนวทาง คือ

- เหมาะสม และเหมาะสมพร้อมความคิดเห็น ร้อยละ 80.00 - 100.00 หมายถึง เหมาะสม
- เป็นไปได้ และเป็นไปได้พร้อมความคิดเห็น ร้อยละ 80.00 - 100.00 หมายถึง เป็นไปได้
- เหมาะสม และเหมาะสมพร้อมความคิดเห็น ร้อยละ 0.00 - 79.99 หมายถึง ไม่เหมาะสม
- เป็นไปได้ และเป็นไปได้พร้อมความคิดเห็น ร้อยละ 0.00 - 79.99 หมายถึง เป็นไปไม่ได้

ข้อสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการวิจัยที่กำหนดไว้ และสรุปผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินหาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ที่ได้ดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 และแสดงผลการวิจัยในบทที่ 4 ตอนที่ 1 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้อัฏโฐระ (ความไม่โกรธ) อวิโรชณะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผ่านการดำเนินการวิจัย และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

1.1 หลักการของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ

1. หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร และผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นที่สุด

2. หลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางฯ พัฒนามาจากการศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2) การออกแบบการพัฒนา ขั้นที่ 3) การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4) การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งในแต่ละขั้นมีองค์ประกอบย่อย พร้อมสาระโดยละเอียด เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสนาที่พึงประสงค์

3. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้องค์ความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและกีดขวางพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น สาระของแนวทางนี้จึงมีความหลากหลายในเนื้อหา และรายละเอียดในแต่ละขั้นของกระบวนการ ซึ่งไม่เพียงครอบคลุมเนื้อหาเฉพาะด้านแนวคิดหรือองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม แต่รวมถึงศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่ การบริหารจัดการด้านการเงิน ฯลฯ เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน

4. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ใช้ได้ผลดี ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์กรด้านการพัฒนาผู้นำ

5. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการยอมรับตนเองว่าอาจจะมีข้อบกพร่องทางพฤติกรรม ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมที่บกพร่องนั้นๆ กล่าวได้ว่าเป็นการจูงใจให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ได้ผลที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมฯ

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อต้องการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์แนวทางไปพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่พึงประสงค์

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยมีรายละเอียดของสาระในกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา

คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาสำหรับพระราชาและผู้ปกครองบ้านเมือง ที่ได้ນ้อมนำมาเป็นกรอบหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความเจริญของสังคมและความผาสุกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ข้อ ดังนี้ 1) ทาน คือ การให้ 2) ศีล คือ การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 3) ปริจจาคะ คือ การเสียสละเพื่อส่วนรวม 4) อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรง 5) มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตปะ คือ ความเพียร 7) อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ 8) อวิหิงสา คือ การไม่เบียดเบียน 9) ขันติ คือ ความอดทน 10) อวิโรหนะ คือ ความยุติธรรม

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วยแนวทางตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการออกแบบการพัฒนา

เนื้อหาสาระในหลักสูตร หรือ โปรแกรมการพัฒนา

วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้

การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

คุณสมบัติของวิทยากรหรือ ผู้ดำเนินการพัฒนา (Facilitator)

อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการดำเนินการพัฒนา

กิจกรรมที่จำเป็นก่อนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

กิจกรรมที่จำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

กิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 4 แนวทางการประเมินผลการพัฒนา

การประเมินในระหว่างการพัฒนา

การประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหาร

การประเมินผลการพัฒนาที่มีต่อผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

การประเมินผลการพัฒนาที่มีต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 การนำแนวทางไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย มีดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาส่วนกลางในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม โดยตระหนักว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารในการแสดงบทบาทต่างๆ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

1.2 ผลการวิจัยพบว่า นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา ในกิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนา และในการประเมินติดตามผลหลังการพัฒนา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ มีดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนามีการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนา โดยการกำหนดมาตรฐานวัดจริยธรรมเป็นแบบประเมินที่แสดงคุณลักษณะทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำดัชนีชี้วัดพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาไปปรับใช้เป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การยอมรับและพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องทางพฤติกรรมของตนเองเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องพฤติกรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรม พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

2.3 ผลการวิจัยพบว่า หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การและผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ดังนั้นองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการสนับสนุนให้มีการนำกลยุทธ์การน้อมนำหลักทศพิธราชธรรม เพื่อการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งในและนอกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางในการประเมินระหว่างการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลหลังการพัฒนาหลากหลาย ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการทดลองใช้และประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรหรือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่มีการนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

3.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเพื่อเชิงคุณภาพเพื่อการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวศาสนาต่างๆ เพื่อสังเคราะห์หาความสอดคล้องของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของทุกๆ ศาสนาที่สำคัญ เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางจริยธรรม และพัฒนากลยุทธ์เพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารที่นับถือศาสนาอื่นๆ เช่น คริสต์ อิสลาม เป็นต้น

3.2 การวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้เน้นสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมในบริบทของประเทศทางตะวันตก ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมในบริบทตะวันตกและตะวันออก เพื่อการประยุกต์ใช้แนวทางในระดับสากล

**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู***

นพดล เหล่าโพธิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู อยู่ในระดับสูง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู อยู่ในระดับ มาก
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง

ที่มา * วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เมษายน - กันยายน 2550

** นิตยระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยให้ประชาชนพัฒนา ศักยภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะ โลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อที่จะเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากตระหนักดีว่าการศึกษาคือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างเสริมคุณภาพ และความสามารถของคนในชาติได้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 7)

ปัจจุบันสภาพการศึกษาไทยนับว่าอ่อนแอมากทุกระดับ คือไม่สามารถที่จะเตรียมคนเพื่อนำทาง และตอบสนองความต้องการของสังคม การจัดการศึกษาที่ผ่านมาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประเทศ เกิดวิกฤติด้านต่างๆ เพราะเด็กไทยซึ่งเป็นผลผลิตของการศึกษาในปัจจุบันมีคุณลักษณะที่เก่งทางด้าน ความรู้ ความจำ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินประเมินค่าต่างๆ รวมทั้งขาดทักษะ ความสามารถด้านการปฏิบัติ รู้แต่ทฤษฎี ขาดนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ ขาดความมีระเบียบวินัยและขาดความ รับผิดชอบทั้งนี้ล้วนเป็นผลมาจากวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียน ไม่สามารถเข้าใจชีวิตและสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและเกิดทักษะเพียงพอที่จะป้องกันและแก้ไข ความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นได้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2541 : 6 ; สุรชาติ สังข์รุ่ง, 2542 : 7) จากเหตุผลดังกล่าว การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ (พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ, 2546 : 112) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นการปฏิรูป การเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งในโรงเรียนนอกจากครูและนักเรียนแล้วยังมีผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ที่จะต้องเรียนรู้เช่นกันเรียกได้ว่าเป็นการปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อคนไทยทั้งชาติ (ประเวศ วะสี, 2542 : 29)

ระบบราชการเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนาการบริหารงานราชการให้รวดเร็ว มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ ได้ทันต่อการแก้ปัญหา จะต้องมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหลือน้อยลง การบริหารการศึกษา ก็เช่นกัน ปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจการศึกษาสู่สถานศึกษาโดยให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจและการบริหารจัดการภายในโรงเรียน (พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ, 2546 : 118) แต่การที่มีอำนาจมากขึ้นก็ไม่ใช่ว่าการบริหารงานในโรงเรียนจะเป็นไปด้วยความราบรื่น เสมอไป เพราะการที่ผู้บริหารเกิดการหลงอำนาจก็จะทำให้ครูผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจที่จะทำงาน สมรรถภาพหนึ่งที่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารคือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และความสามารถชักจูงใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ (เชวงศักดิ์ แสงจันทร์, 2544 : 3)

ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นพื้นฐานในการบริหารงานก็เพราะว่า ทรัพยากร การบริหารแต่ละอย่างมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง ถ้ามีแต่สิ่งของไม่มีคนก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรได้ ถ้ามีแต่คน ไม่มีเงินหรือสิ่งของ ก็ดำเนินการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ยาก ดังนั้นการบริหารทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546 : 46)

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานปัจจุบันเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์ที่แน่นอนเพื่อการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ คุณภาพการศึกษาจะมีมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร ถือได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์เป็นหลักสำคัญ ที่จะทำให้โรงเรียนปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการทำงานทั้งภายนอกและภายใน วิธีการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกต่อครู การใช้อำนาจหน้าที่ของความเป็นผู้บังคับบัญชาอย่างเดียวขาดการจูงใจ ผลที่ตามมาก็คือ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาปราศจากความจริงใจในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ หรือปฏิบัติงานเฉพาะเวลาอยู่ต่อหน้าผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้วิธีการบริหารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน เป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเป็นการชักนำครูให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิชเซอร์ วูด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Issher Wood, 1998) พบว่า ครูใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี มีความชำนาญและมนุษยสัมพันธ์ดี จะทำให้ครูมีความภักดีต่อครูใหญ่ตั้งใจปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ครูใหญ่ที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมมั่นในความสามารถของครู จะช่วยให้ครูมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การสร้างความไว้วางใจเป็นกุญแจสำคัญในทักษะความเป็นผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ และได้รับการยกย่องชมเชยอย่างจริงจังจากผู้บริหารจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่อธิบายชี้แจงแก่ครู โดยตรงถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติในวิชาชีพก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในตัวครู

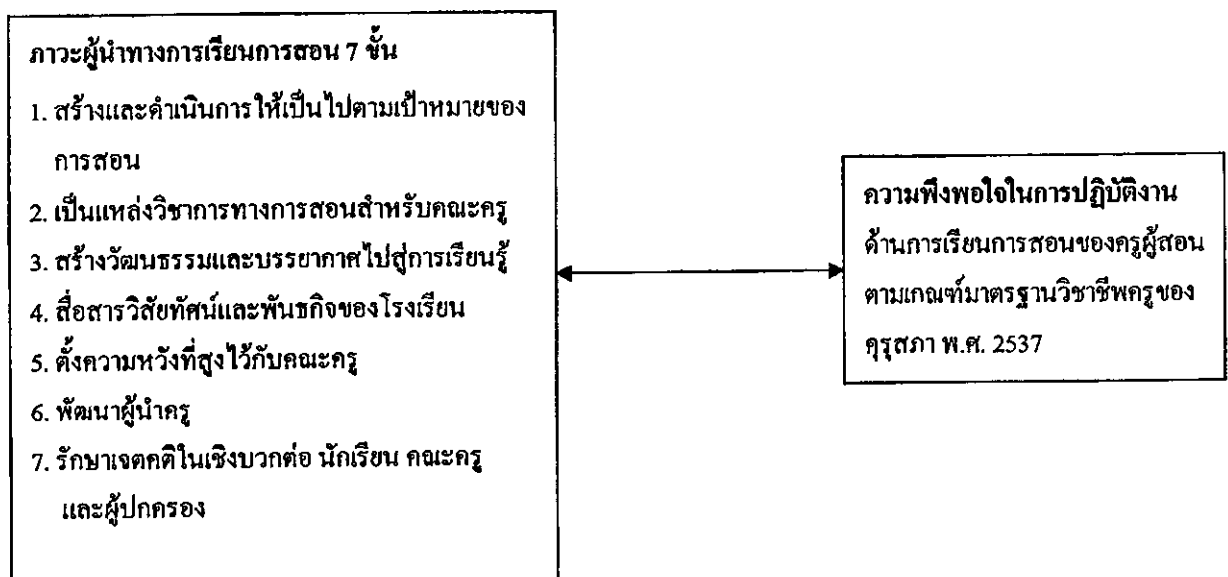
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนเดิม ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมาจากการคัดเลือกหลายวิธีการ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเดิมส่วนใหญ่คัดเลือกจากระบบเครือญาติ ส่วนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม ส่วนใหญ่มาจากการสอบคัดเลือก แต่การคัดเลือกนั้นใช้หลักเกณฑ์ประสบการณ์ทำงาน และขั้นเงินเดือน ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนการบริหารการศึกษาโดยตรง จึงทำให้การบริหารงานนั้นดูจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ผู้บริหารขาดทักษะการบริหารขาดการเป็นผู้นำในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูหลายๆ คน ท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ค่อยรักโรงเรียน ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่การปฏิบัติการสอนของตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเรียนของนักเรียน โดยตรง เมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำไม่เหมาะสม ผู้ร่วมงาน ก็ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็ลดลง (กชกร เบ้าสุวรรณ, 2543 : 3-4)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหา และการพัฒนา การเรียนการสอน บุคคลที่สำคัญในการปฏิรูปนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่เกี่ยวข้อง โดยตรง และเป็น ที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเป็นครูที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหารนอกจากจะทำหน้าที่ บริหารการศึกษาโดยตรงแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือการให้ความสนใจในการบริหาร วิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน แต่บทบาทของผู้บริหารที่ดีแตกต่างจากการเป็นครูที่ดี คือ จะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนและเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม (รุ่ง แก้วแดง, 2543 : 14)

จากที่กล่าวมาพอจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัจจุบันการศึกษาไทยอยู่ในสภาพที่ด้อยคุณภาพ ถึงแม้ว่า โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจและอิสระในการบริหารงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ที่พึงประสงค์ก็อาจจะทำให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และตกอยู่ในสภาวะวิกฤติเช่นในปัจจุบัน

ในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีภาวะผู้นำทางการเรียน การสอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนว่ามีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างไรซึ่งผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพประกอบ ต่อไปนี้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดการสอนระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จากโรงเรียนจำนวน 322 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,360 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดโดยใช้แบบสอบถามครูผู้สอนประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้บริหารตามแนวคิดของ แม็ค อีวาน (Mc Ewan, 1998 : 15) 7 ชั้น คือ

1.1 สร้างและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการสอน หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ทางการสอนไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ พยายามให้จุดมุ่งหมายของการสอนกับสิ่งที่เกิดขึ้น

ในชั้นเรียนสอดคล้องกัน และสามารถใช้การรวมวิธีประเมินผลหากมีความจำเป็นและปรับ โปรแกรม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

1.2 เป็นแหล่งวิชาการทางการสอนสำหรับคณะครู หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับครู ในโรงเรียน ให้คำแนะนำชี้แนะปัญหาและกระตุ้นให้คณะครูมีกำลังใจที่จะสอน และพยายามหาเทคนิค วิธีการหรือโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารหาวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาครู ในโรงเรียน จัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาครูในโรงเรียนการจัดหาเอกสารประกอบการสอน จัดหาสื่อ ที่ทันสมัย ผลงานที่วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีการนำกระบวนการประเมินผลไปใช้เพื่อให้ เกิดผลเพื่อการพัฒนา

1.3 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศไปสู่การเรียนการรู้ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมและ บรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สนับสนุนพฤติกรรมของครูเชิงบวกในห้องเรียน หาวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและ ห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนที่สามารถได้รับข่าวเพื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1.4 สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีความสามารถ ที่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยน และการคิดหาวิธีที่จะพัฒนางานของโรงเรียนหรือพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

1.5 ตั้งความหวังที่สูงไว้กับคณะครู หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรหรือครูในโรงเรียน ช่วยครูจัดทำ และเข้าถึงจุดมุ่งหมายทางวิชาชีพ เกี่ยวกับการสอนของโรงเรียน และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการสังเกต ชั้นเรียนเป็นปกติทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สามารถให้คำแนะนำ และสามารถสาธิตการสอน ในชั้นเรียนแก่คณะครู

1.6 พัฒนาผู้นำครู หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำของครูได้ สามารถเป็นผู้ช่วยเหลือและชี้แนะครูใหม่ และทำงานร่วมกับคณะครูทุกคน โดยไม่ถือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือความชอบพอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำเสนอความคิดใหม่ๆ เข้าสู่ห้องเรียนและ โรงเรียนเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น สามารถจัดลำดับปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน การสอนมากขึ้น

1.7 ชั้นการรักษาเจตคติในเชิงบวกต่อนักเรียน คณะครู และผู้ปกครอง หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรู้วิธีการที่จะต้องใช้วิธีการที่จะคงสภาพเจตคติที่ดีที่มีต่อครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครู ผู้ปกครอง เอาใจใส่ต่อนักเรียน พัฒนาคณะกรรมที่ดีแก่นักเรียน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดี สนับสนุน หรือเต็มใจของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 2.2 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 2.3 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 2.4 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 2.5 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 2.6 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
- 2.7 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 2.8 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ทุกสถานการณ์
3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู
5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประชากรเป็นครูสายผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 3,360 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากประชากร 3,360 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 345 คน เป็นครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 215 คน และในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 130 คน โดยสุ่มโรงเรียนละ 1-2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ตามแนวความคิด 7 ชั้นของ แม็ค อีวาน (Mc Ewan, 1998 : 15) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 - 1.0
2. นำแบบสอบถามไปแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 40 คน และหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของตอนที่ 1 เท่ากับ .96 และตอนที่ 2 เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจัดเอกสารส่งที่ห้องรับหนังสือของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูทั้งเขต 1 และเขต 2 และขอความกรุณาส่งคืนภายใน 15 วัน โดยใส่ซองส่งถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยติดแสตมป์และจ่ายน้ำซองแล้ว และได้คืนมาทั้งหมด 345 ชุด ซึ่งคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับสูง ซึ่งเรียงลำดับ ได้ดังนี้คือ ชั้นรักษาเจตคติในเชิงบวกต่อนักเรียน คณะครู และผู้ปกครอง ชั้นพัฒนาผู้นำครู ชั้นสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ชั้นสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ชั้นสร้างและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการสอน ชั้นตั้งความหวังที่สูงไว้กับคณะครู และชั้นเป็นแหล่งวิชาการทางการสอนสำหรับ คณะครู

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายชั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 สร้างและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการสอน ชั้นที่ 2 เป็นแหล่งวิชาการทางการสอนสำหรับคณะครู ชั้นที่ 3 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ ชั้นที่ 4 สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และชั้นที่ 6 พัฒนาผู้นำครู และอีก 2 ชั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง คือ ชั้นที่ 5 ตั้งความหวังที่สูงไว้กับคณะครู และชั้นที่ 7 รักษาเจตคติในเชิงบวกต่อนักเรียน คณะครู และผู้ปกครอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ตามทฤษฎี 7 ชั้นของ แมค อีวาน (Mc Ewan, 1998) โดยภาพรวมและรายชั้นอยู่ในระดับสูง ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ชั้นการรักษาเจตคติในเชิงบวก ต่อนักเรียน คณะครู และผู้ปกครอง ชั้นการพัฒนาผู้นำครู ชั้นการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศไปสู่ การเรียนรู้ ชั้นการสื่อสาร วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ชั้นการสร้างและดำเนินการให้เป็นตาม เป้าหมายของการสอน ชั้นการตั้งความหวังที่สูงไว้กับคณะครู และชั้นการเป็นแหล่งวิชาการสำหรับครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนต้องศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะยังไม่มีวุฒิทางการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา ทำให้มีความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหาร โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เนื่องจากโรงเรียนมีอิสระ ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านการเงิน และด้านงานบริหาร ทั่วไป ซึ่งงานวิชาการเป็นงานในหน้าที่หลักของโรงเรียน ในปัจจุบัน โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตร ของโรงเรียนเอง รวมไปถึงการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) กำหนดให้มีการประกัน คุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลปฏิรูปการศึกษามิเช่นนั้น โรงเรียน ก็ไม่สามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ประกอบกับการต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหาร การศึกษาทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บริบูรณ์ เกษรา (2548) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขเกษม พาพิณีจ (2542) ที่ศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มีพฤติกรรมในการปฏิบัติที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อำพันธ์ เรืองสมานไมตรี (2544) ได้ศึกษายาทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การสอนของครู พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการใช้สื่อการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และในรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 11 การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารเพื่อการพัฒนา มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากได้มีพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง แยกจากข้าราชการพลเรือน (2547) และมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา (2542) ซึ่งผู้บริการต้องเป็นผู้นำในการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน อาจทำให้ผู้บริหารตื่นตัวและเอาใจใส่ในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้น และอาจเป็นผลทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไตรธร เศรษฐีธร (2543) ที่พบว่าครูระดับประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับชุมชนเพราะจะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีคุณภาพหรือไม่ และในการจัดระบบประกันคุณภาพในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความตระหนักความเข้าใจในการบริหารให้กับคณะครู และร่วมกับคณะครูทำงานเป็นทีมซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและคณะครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร เป้าสุวรรณ (2543) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไฮเอท (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2542 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Highestt, 1986) ที่สรุปลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพดี และหนึ่งในคุณลักษณะดังกล่าวคือ มีผู้บริหาร โรงเรียน ที่ใช้ความเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ และสนับสนุนคุณภาพในการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิลาลาไฮ (Silalahi, 1985) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสำนักวิชาการต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเท็กซัสตะวันออก โดยใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 116 คน และผู้บริหารสำนักงาน 24 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเหมือนกันว่าผู้บริหารต้องใช้พฤติกรรมผู้นำทางด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์เท่าๆ กัน ซึ่งพฤติกรรมการบริหารทั้ง 2 แบบนั้นมีผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนดังนี้ คือ

1. ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน มีปัจจัยกระตุ้นส่งผลความพึงพอใจของครูสูงกว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง
2. ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ มีปัจจัยค่าจ้างส่งผลความพึงพอใจของครูสูงกว่าปัจจัยกระตุ้น
3. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาที่ค้นพบทั้งหมด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน และจะส่งผลให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงควรมีการศึกษาวิจัยในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จึงควรมีการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และการบริหารงานทั่วไป เพราะงานทั้งสองด้านนี้เป็นงานสำคัญที่สนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียน และถ้าครูไม่พึงพอใจต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนแล้วอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็ได้

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

บรรณานุกรม

- กชกร เป้าสุวรรณ. ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง: พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คัมบายอิมเมจิ่ง, 2545.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหาร สถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2546
- เชวงศักดิ์ แสงจันทร์. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
- บริบูรณ์ เกษรา. การศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2548.
- ประเวศ วะสี. การปฏิบัติการศึกษาจังหวัดเพื่อคนทั้งมวล แนวคิดและนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ, การบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน, 2543.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ครูใหญ่คือแรงจูงใจของครู. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2545.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวิริยะสาส์น, 2543.
- สุขเกษม พาพิณิจ. การศึกษาพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. “เปิดประตูสู่การปฏิรูปการศึกษา” ปฏิรูปการศึกษา. 1(2) : 5-7 ตุลาคม 2541.
- อำพัน เรืองสมานไมตรี. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูใน โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544
- Mc. Ewan, E.K. Seven Steps Effective Instructional Leadershops. California : Cousinpress, 1998.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*

สุวัฒน์ อินทวงศ์**

นพพร ไชยธีระโยธิน***

ดร.ชาตรี นาคะกุล****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำนวน 313 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประเภทโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประเภทโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ที่มา * วารสารสักทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ปีที่ 14 ฉบับที่ 2/2551 กรกฎาคม – ธันวาคม 2551

** หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

*** ประจำปีหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

**** ประจำปีหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก
6. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
8. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์นั้นต้องพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต จึงจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548: 3) แต่เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และศาสนาในปัจจุบัน ทำให้องค์การทุกประเภท รวมทั้งสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการบริหารงานเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจากปัจจัยพื้นฐานทางด้านการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ คน เงิน เครื่องมือ และการบริหารจัดการ การที่คนจะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความสามารถที่จะสามารถจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถของตน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรหรือหน่วยงาน (เกลย ภูมิพันธ์, 2549: 1)

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนองค์การให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็น

ที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของแบสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่า ควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 2)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ นั้น มีปัจจัยหลาย ๆ ประการ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (Collaborative) หรือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรณเศียร, 2549:3) จากผลการวิจัยของอดิศร สุภาพคำ (2548) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความแตกต่างกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โดยรวม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ตามการรับรู้ของครูผู้สอนว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมต่างกันหรือไม่ อย่างไร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะก่อประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติและคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้มาจากกรอบแนวคิดของ แบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งมีอยู่ 4 องค์ประกอบได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การดำรงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และใช้กรอบการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรูมิก (Romig, 1996) มี 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2550 มีจำนวน 1,669 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2550 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการคำนวณหาสัดส่วน ได้จำนวน 313 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2551 โดยใช้วิธีส่งข้อมูลด้วยตนเองผ่านผู้ประสานงาน และส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 313 ชุด และรับคืนทางไปรษณีย์ ได้ฉบับสมบูรณ์จำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่าเพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูปสำหรับข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งถ้าพบความแตกต่างเป็นอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผล

1. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
4. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
6. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
8. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้

ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน มีกระบวนการคัดเลือก โดยการประเมินประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และข้อเขียนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหาร โรงเรียน และมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำงานให้ผู้ร่วมงานมีความนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจ เกิดความภาคภูมิใจที่อยู่ใกล้ชิด มีการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน และการปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและเทคนิคการมอบหมายงาน ประพุดติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีองค์ประกอบดังนี้ คือ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ควรส่งเสริมให้เกิดกับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจากลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและการทำงานร่วมกันเป็นประจำ จึงทำให้ครูผู้สอนเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวง่า (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร ประกอบกับสภาวะปัจจุบัน

ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน เชื่อมมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและจุดเน้นของโรงเรียน พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม วัชโรต (2547: 70) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องทั้ง คน เงิน วัสดุและวิธีการ ที่มีความแตกต่างกันแต่ละบทบาท และหน้าที่หลัก ๆ ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันไปบ้าง เฉพาะข้อปฏิบัติปลีกย่อยเท่านั้น

4. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทในการบริหารจัดการ ได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า และมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กทั้งด้านชุมชน บุคลากรแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่และมีข้อจำกัดในเรื่องของปัจจัยในการบริหารจัดการและประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ดังนั้นจึงมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูผู้สอนเรียนรู้วิธีการและ

เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมให้มีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน และมีการประชุมประสานงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิ่งขวัญ สันต์ถาวร (2546) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทัศนะของผู้บริหารและครูพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เป็นวัยที่มีพลังงานในการทำงาน ทุ่มเท มุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เข้าใจในการทำงานได้ชัดเจนและมีการร่วมมือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่เริ่มมีอายุความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอาจจะลดน้อยลง ดังนั้น ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกัน

7. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมและมีกิจกรรมสัมพันธ์ในการทำงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด โดยมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุง พัฒนา และมีการติดตามตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรชัย คำรพ (2547) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

8. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กมีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทการปฏิบัติงานของ โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบัน ผู้บริหาร ครูผู้สอน จะหาข้อมูล หาความรู้เพิ่มเติม การทำงานมีความสัมพันธ์สนิทสนมใกล้ชิดกัน ยอมรับฟัง ความคิดของเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอนผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในทีมงาน มีการประสานงาน มีการประชุม และกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

9. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการการพัฒนาและมีระบบการประเมิน ภายในและประเมินภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน มีบทบาทอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการ ของชุมชนท้องถิ่น จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนพยายามปรับปรุงตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการการบริหาร โรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้น ความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา แสนทวี (2547) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลผลิตของงานและการทำงานเป็นทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ทัวไป พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน และการทำงานเป็นทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ควรมีการวางแผนพัฒนานุคลากร เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ และให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมผู้บริหารก่อนเข้ารับตำแหน่งและในระหว่างดำรงตำแหน่ง

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียน ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยการจัดประชุมสัมมนาส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ตลอดจน เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อนำความรู้ มาพัฒนาองค์กร และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แสนทวี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงาน เป็นที่มกการพยาบาลกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลที่มทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2549). การจูงใจในการทำงาน. วารสารวิชาการ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 1(1), 1-12.
- ชรัตน์ จินขาวขำ. (2547). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริก วรรณเสียร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีออาชีพ. วารสารวิชาการบัณชิตวิทยาลัย สวนดุสิต, 2(2), 1-4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พรชัย คำรพ. (2547). การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นที่มที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มิ่งขวัญ สันทัดการ. (2546). การทำงานเป็นที่มในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณชิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: อรุณสภาสาดพร้าว.
- อดิศร สุภาพคำ. (2548). สภาพปัญหาการทำงานเป็นที่มในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาคม วัคไชสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Newbery Park, CA: Sage.
- Romig, D.A. (1996). **Breakthrough teamwork: Out standing result using structured teamwork.** Chicago: Irwin.

พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

ประยูทธ ชุสอน**

ดร.นิศย์ บุญงามกล***

ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ****

Dr.Forrest W. Parkay*****

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้สุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportional stratified sampling) รวมทั้งหมด 323 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้โปรแกรม LISREL version 8.30

ที่มา * <http://www.moe.go.th/wijai/link2.html> พิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2548)

** คณบดีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***** ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดง พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับย่อย และรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรม ประกอบการตัดสินใจ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือ ในการบริหารและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ (reframing) ผลการเปรียบเทียบระดับ พฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี

2. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนโดยจัดลำดับ ความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการ คือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนา ผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ สำหรับองค์ประกอบที่มีลำดับความสำคัญในระดับน้อย 3 รายการคือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และ ให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จ แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

- 1) การกำหนดนโยบาย และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานและ ร่วมประเมินผล การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นกระจายอำนาจและบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ แสวงหานวัตกรรม ใหม่ ๆ ตลอดทั้งมีความรอบรู้ในกฎระเบียบสามารถเชื่อมโยงกับภาระงานได้
- 2) เน้นสร้างบรรยากาศ องค์การ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัยควบคู่ไป ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างค่านิยม พัฒนาทีมงาน ทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารข้อมูลและรายงานผล เป็นผู้นำ ในการพัฒนา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อยู่เสมอ สามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่าง ๆ

ได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการอยู่ร่วมกันแบบสันติสุข ดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครู นักเรียน และผู้บริหาร

ความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานแรกที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแก่กุลบุตรกุลธิดา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำ (leader) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีนักวิจัยได้กล่าวถึง และได้พิสูจน์ยืนยัน (evidence) ได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผลมีความเชื่อมสัมพันธ์กันกับ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (links successful schools and effective principals) (Murphy, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Weber (1989 อ้างถึงใน Fair, 2001) ว่าภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (strong leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (successful school) สำหรับผลการระดมความคิดของประชาชนทั่วประเทศได้บ่งชี้แนวคิดปรัชญาหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ปราณี ทองคำ, 2545.) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ัญญะเชิงแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤตสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) การรู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยและพื้นฐานการพัฒนาในทุกมิติ อย่างเป็นองค์รวมที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 สำหรับการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-7 ที่ผ่านมามีเกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และความได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกของประเทศ มาใช้สนับสนุนการพัฒนาและขยายฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าและการผลิตเพื่อส่งออกทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง แต่การเติบโตดังกล่าวยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ทุน และตลาดจากต่างประเทศ ขณะที่การพัฒนาคุณภาพคน การเสริมสร้างฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการฟื้นฟูคุณธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมยังเป็นไปได้ช้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของประเทศไม่เพิ่มขึ้น

ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดน้อยถอยลง ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งในสังคมจากการแข่งขันทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น (ปราณี ทองคำ, 2545) ซึ่งในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงได้ปรับกระบวนการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและปรับระบบบริหารจัดการประเทศใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่เนื่องจากระบบการบริหารงานภาครัฐขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะจากเหตุวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อภาวะการว่างงานรุนแรงขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว โลกปัจจุบันและอนาคตกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ที่แพร่กระจาย และเชื่อมโลกให้เป็นหนึ่งเดียวด้วยวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศและการแข่งขันระหว่างนานาประเทศ มิได้ขึ้นอยู่กับระบบทุน ทรัพยากรธรรมชาติ เครื่องจักรหรือแรงงานขั้นกรรมาชีพอีกต่อไป แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ โลกในอนาคตจึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังแนวคิดของ ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2522 อ้างถึงใน อรรถพร จินะวัฒน์, 2539) เห็นว่า “ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับหวังที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถบริหาร โรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่ดีมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ” ยิ่งในสังคมไทยยุคการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียน ผู้นำคือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง สำหรับในประเทศไทยภาพของผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น พระธรรมปิฎก อานันท ปินยารชุน ประเวศ วะสี สิปปนนท์ เกตทัต (มติชน, 2541) ท่านเหล่านี้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาดสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ยินดีร่วมปฏิบัติตาม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม จูงใจให้คนอื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งสร้างผลงาน ดีเลิศหรือผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด Richard W. Fair (2001) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (effective school) คือ ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการศึกษารัฐนิวเจอร์ซีย์ (A study of New Jersey public school superintendent's perceptions regarding the behavioral

characteristics of effective elementary school principals) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลคือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน สามารถก้าวเป็นผู้นำในชุมชนเพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม (professional culture) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (agent of change) บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (participation of all stakeholders) และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนตลอดจนพัฒนาบุคลากร (staff development) ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง มีความสำคัญยิ่งและเป็นที่ยอมรับกันมากคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) (Burns, 1978 ; Bass, 1985 ; Bass & Avolio, 1994a; Bennis & Nanus, 1997 ; Kouzes & Posner, 1997 อ้างถึงใน Cheaupalakit, 2002) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley et al., 1996 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ซึ่งคณัย เทียนพูน (2544) ได้แสดงทรรศนะถึงสิ่งที่จะบ่งบอกความสำเร็จของผู้นำเชิงอิลลิปทอนิกส์ก็คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถที่จะทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) พบว่าเส้นทางของการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 นั้นปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเหตุแรกสุด ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่น ๆ ตามมาซึ่งรวมถึงปัจจัยการพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน (professional development) จะต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและวิธีการเฉพาะ 2) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่น ได้ดี และ 3) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการมองความสัมพันธ์ขององค์กร โดยรวมตลอดจนความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และการมีความรู้ที่จะสามารถวินิจฉัย

และประเมินปัญหาต่าง ๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กร ได้อย่างถูกต้อง (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2545) ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (principalship) Sergiovanni (2001) ได้อุปมาเปรียบเทียบ (metaphor) เสมือนแรงขับ (forces) ที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) โดยขยายเพิ่มเติมจาก 3 ทักษะ (skill) เป็น 5 ทักษะหรือแรงขับ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย แรงขับทางเทคนิค (technical force) แรงขับทางมนุษย์ (human force) แรงขับทางการศึกษา (educational force) ทั้ง 3 แรงขับแรกนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความเข้าใจหรือให้คำรับรองว่าโรงเรียนจะสามารถปฏิบัติงานได้ (school will work) และอีก 2 แรงขับคือ แรงขับทางสัญลักษณ์ (symbolic force) และแรงขับทางวัฒนธรรม (cultural force) เป็นแรงขับที่ช่วยให้โรงเรียนก้าวสูงขึ้น (rise) หรือได้รับสถานภาพที่สูงขึ้นทางด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานได้ ในขณะเดียวกัน Daresh & Playko (1992) ได้กล่าวถึงทักษะการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารเป็น 3 ทักษะคือ ทักษะที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ทักษะที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ (human relations approach) และทักษะที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์กับหลักการทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกัน คือ หลักการแรกเชื่อว่าการเสริมสร้างความสุขหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเรื่องประกัน โดยอัตโนมัติว่า พวกเขาจะทำงานหนักขึ้น จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่หลักการที่สองเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จะเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กรมากขึ้น หากพวกเขามีความรู้สึกว่าได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพสำหรับจุดเน้นของสองหลักการที่เหมือนกัน การตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หากพิจารณาโดยภาพรวมทั้งสามหลักการแล้วอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีหลักการใดที่จะสมบูรณ์แบบในตัวเองแบบเบ็ดเสร็จ ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารจึงพึงตระหนักถึงความสำคัญในหลักการทั้งสามอยู่เสมอ เพียงแต่จุดเน้นในแต่ละสถานการณ์อาจแตกต่างกันออกไปเท่านั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2545) มีผลงานเขียนทางวิชาการที่กล่าวถึง โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร (preservice) มีช่องโหว่และสิ่งท้าทายมากมายสำหรับการเตรียมผู้บริหารให้ไปเผชิญในแต่ละวัน (Daresh & Playko, 1992; Hallinger & Wimpelberg, 1991; Pitner, 1987 อ้างถึงใน Hedgpeth, 2000) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (principal to successfully) ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) จะเป็นคู่มือหรือสูตรสำคัญที่จะช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ (key in facilitating meaningful change) (Hallinger & Wimpelberg,

1991; Pitner, 1987 อ้างถึงใน Hedgpeth, 2000) ในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์การราชการแบบเครื่องจักร องค์การราชการแบบวิชาชีพ และองค์การแบบการเมืองนั้น องค์การราชการแบบวิชาชีพจะเป็นองค์การที่คาดหวังจะให้เกิดมากกว่าองค์การประเภทใด โดยเป็นองค์การที่เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจ (decentralization) และการทำให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะ (standardization of skill) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้มีการพัฒนาจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงานการปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ โกวิท ประวาลพุกฤษ์ (2540 อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) โรงเรียนต้องการผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่ส่งไปแล้วทำให้องค์กรเจริญขึ้น ๆ แต่ถ้าเป็นผู้บริหารที่ไม่ใช่มืออาชีพส่งไปป้อนโรงเรียนก็ค่อย ๆ หลุดลง ๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก จึงได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดมาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541 เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ในระดับผู้บริหารมืออาชีพสามารถสร้างวัฒนธรรมขององค์การ ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ (leadership) ของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทางบวกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้อย่างไร ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการบริหารการศึกษาทำหน้าที่สอนผู้บริหารการศึกษาให้สามารถออกไปบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนเกือบร้อยละห้าสิบของทั้งประเทศ พร้อมทั้งหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (professional development) ได้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคำตอบเกี่ยวกับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง มากน้อยเพียงใด และหากเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ มีความแตกต่างกันหรือไม่ 2) แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เป็นอย่างไรบ้าง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (mixed methods) ดังนี้ ในขั้นตอนแรก เพื่อตอบปัญหาการวิจัยข้อ 1 และ 2 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) และการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) ควบคู่กัน ในลักษณะที่เรียกว่า “parallel equivalent status design” (รูปแบบการผสมอย่างเท่าเทียมกันแบบคู่ขนาน/พร้อมกัน โดยใช้ผลจาก case study มาอธิบายประกอบผลของ survey study) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545) ในขั้นตอนที่สอง เพื่อตอบปัญหาการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus group study)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ประชากรในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จ ได้รับรางวัลครูเกียรติยศ (teacher award) และอื่น ๆ ตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไปในปี พ.ศ. 2544-2545 รวมทั้งสิ้น 1,932 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (sample) แบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportional stratified sampling) (วิญญา วิชาลาภรณ์, 2540) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ได้จำนวน 331 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95

2. การวิจัยเฉพาะกรณี (case study) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 300 คน) และขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คน) ขนาดละ 3 โรงเรียน รวม 6 แห่ง

3. การวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus groups study) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร ครูผู้สอน นักวิชาการ และผู้ปกครอง จำนวน 15 คน ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาที่สามารถให้ความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเป็นกลาง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2534)

3.2 เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สอบถามข้อมูลด้านสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตัวแบบความเป็นผู้นำในการบริหารงานที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในประเด็นหลัก 5 แรงแซบที่ทำให้เกิดพฤติกรรมภาวะผู้นำ (leadership forces) (Sergiovanni, 2001) ในลักษณะมิติสัมพันธ์กับองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) (Bass & Avolio, 1994) ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : IC) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียน (professional development) เป็นแบบจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ Q-sort technique ประกอบด้วย 14 ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำ (wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิจัยเฉพาะกรณี (case study) ใช้แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียน สำหรับการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus groups study) ใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มที่มีโครงสร้างในประเด็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียน ในระยะต่าง ๆ และตามกรอบ 14 ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ในแนวลึกและปรับตามสภาพที่เป็นจริง โดยอาศัยข้อมูลการศึกษาวิเคราะห์จากการสำรวจและการศึกษาเฉพาะกรณี มาประกอบการอภิปรายหาข้อสรุปให้สมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 323 คน เป็นเพศชายจำนวน 295 คน หรือ ร้อยละ 91.30 เป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน หรือร้อยละ 8.70 และส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 57.60 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.30 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 35.30 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 ร้อยละ 70.60 รองลงมาคือผู้อำนวยการระดับ 7 และผู้อำนวยการระดับ 9 ร้อยละ 26.90 และ 2.50 ตามลำดับ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3-5 ปี ร้อยละ 31 ส่วนตัวแบบ (model) ความเป็นผู้นำในการบริการงาน ส่วนใหญ่ไม่มีตัวแบบ ร้อยละ 61.90 รองลงมาคือมีตัวแบบผู้นำร้อยละ 38.10 สำหรับที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (mentor) ส่วนใหญ่มีที่ปรึกษา ร้อยละ 55.10 รองลงมาคือไม่มีที่ปรึกษา ร้อยละ 44.90 และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 59.80 โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 40.20

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับบ้อย ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.24$) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับบ้อย ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสนใจของตัวเอง ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ้อยมากคือ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.55$) และการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ($\bar{X} = 3.13$) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับบ้อย ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ้อยคือ การทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.44$) และทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ประจำโรงเรียน ตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมองปัญหาในแง่ดี เชิงบวก ใช้วิกฤติเป็นโอกาส ($\bar{X} = 3.23$) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับบ้อย ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ้อยคือ การนำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน

($\bar{X} = 3.35$) และทำการตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ($\bar{X} = 3.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีสองรายการคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนกรอบและคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ (reframing) ($\bar{X} = 3.13$) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับบ้อย ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฟังเรื่องราวต่าง ๆ และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างตั้งใจ (good listener) ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ้อยคือ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.34$) และ ใช้การประสานงานที่ดีเป็นควมเชื่อม (bonds) ระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้อาสาสมัครและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.14$)

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 300 คน) และ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป) โดยทดสอบค่าที (t-test) ของความแตกต่างระหว่าง 2 ค่าเฉลี่ยที่เป็นอิสระต่อกันและมีความแปรปรวนแปรของประชากรไม่แตกต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งภาพรวมและรายด้านของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียน ระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและ 3 รายด้านคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นรายคู่มือด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำรายคู่มือด้วยวิธีการของ Dunnett C ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำรายคู่มือด้วยวิธีการของ Dunnett C ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 2 ปี/น้อยกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 2 ปี/น้อยกว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี แสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 11 ปี/มากกว่า มีมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

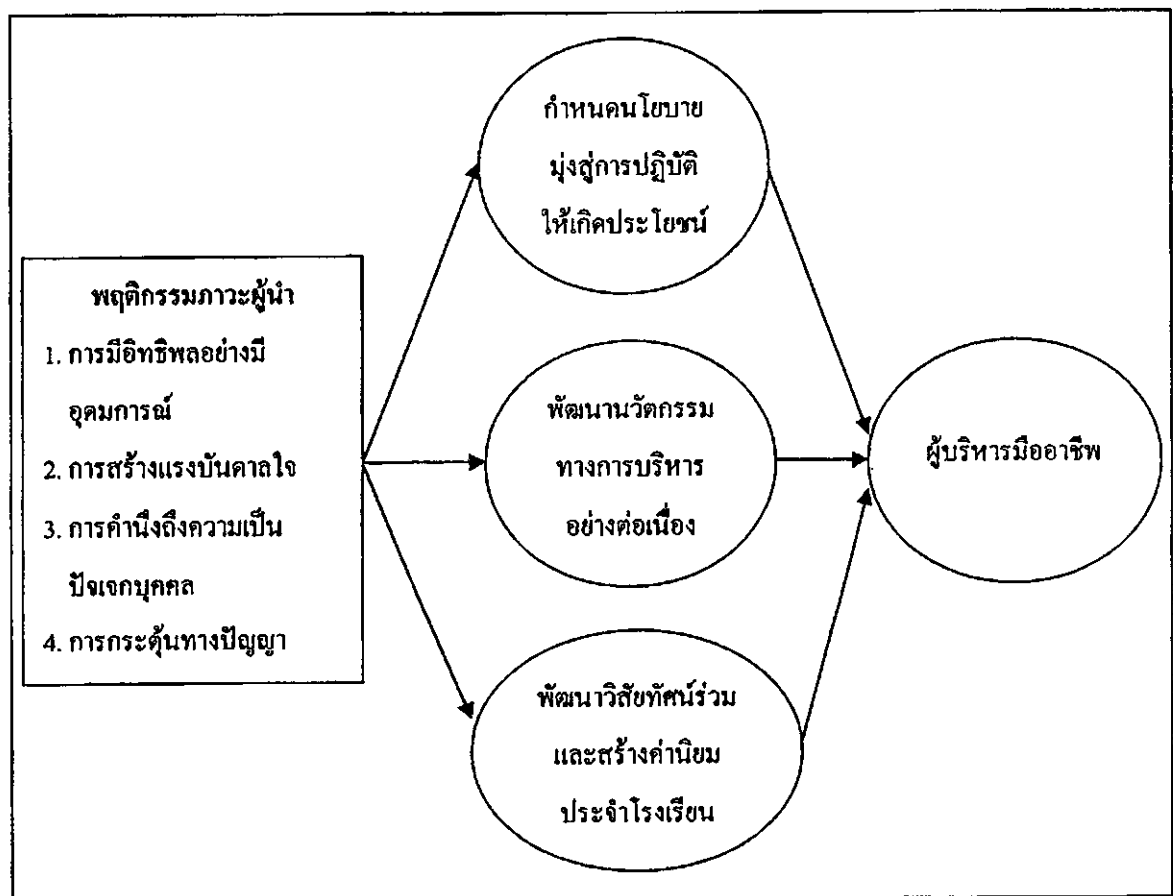
4.4 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ พบว่ารายการพัฒนาวิชาชีพที่มีความสำคัญในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.59$) และเห็นว่ามีความสำคัญในระดับน้อย จำนวน 3 รายการคือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.22$) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 2.20$) และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ($\bar{X} = 1.99$) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา วิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ในรายกรณีศึกษา (case study) ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่เห็นว่าแนวทางทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐาน ที่ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมทั้ง 3 กลุ่มไปพร้อม ๆ กันไป หรือหากมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการบริหารจึงจัดทำแผนการพัฒนาเป็นระยะเวลาตามความพร้อมและควรทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งก็เป็นการยืนยันได้ว่าผู้บริหารมืออาชีพมีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษา ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างในปัจจุบัน ดังคำกล่าวของ Jack Welch CEO General Electric (อ้างถึง ใน สารโจน์ โอพิทท์ชีวิน, 2546) ว่า “ถ้าท่านไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นมีพลังความสามารถได้ ท่านก็ไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำ ได้ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมในยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้มีความจำเป็นและมีความสัมพันธ์ต่อการกำหนด แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารหรือ CEO ในโรงเรียนสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยครอบคลุมแนวทางการพัฒนาได้ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์แปลงสู่ การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกชั้นตอน ใช้แผนเชิงกลยุทธ์

เป็นหลัก มีกระบวนการร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมภาคภูมิใจ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และแสดงบทบาทสำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างทีมงานจากทุก ๆ ฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน โดยต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล หานวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างผู้นำและมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการสอนงาน (coaching) ในการพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศและขวัญกำลังใจที่ดี โดยเชื่อมโยง ภาวะเบียบให้เอื้อต่อภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

พัฒนานวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดในโรงเรียนเชิง จิตวิทยาสังคม เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายตลอดทั้งชุมชนประสานความร่วมมือกัน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเปลี่ยนกรอบความคิด (reframing) มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้โดยทางเลือกใหม่ ตลอดทั้งให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) สู่การบริหารคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาและบริหารทรัพยากรปัจจัยนำเข้าส่งผลกระทบต่อผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและสร้างค่านิยมประจำโรงเรียน เป็นการสร้างวัฒนธรรมประจำโรงเรียน ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และอื่น ๆ โดยเฉพาะพัฒนาบุคลากรให้เกิดทีมงานอย่างยั่งยืน มีความสุข ทั้งกายและใจ ผู้บริหารเป็นตัวเชื่อม (bonds) มีการประสานงานที่ดีระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง สร้างความหวังร่วมกัน โดยนำจุดเด่นของ โรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนาและเป็นจริงได้ผล อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ระบบการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งสามารถบูรณาการแนวทางการพัฒนาทั้งที่เน้นระบบได้อย่างสมดุล สำหรับรูปแบบเสนอแนวทางพัฒนาสรุปดังภาพ 1



5. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งมีระดับพฤติกรรมที่บ่งบอกอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยตลอดทั้งมีการจูงใจและเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลตัวอย่างในสังคม ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสนใจการแสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง และการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป คือ การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นต้น

5.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีระดับพฤติกรรมแสดงออกบ่งบอกอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัย ได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) การทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมประจำโรงเรียนตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปคือการมองปัญหาในแง่ดี เชิงบวก ตลอดทั้งการใช้วิกฤติเป็นโอกาส

5.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่แสดงออกบ่งบอกอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยและเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลตัวอย่างในสังคม ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น การนำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน และทำการตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป คือ การใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนกรอบและคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ (reframing)

5.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกบ่งบอกอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัย ได้แก่ การฟังเรื่องราวต่าง ๆ และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างตั้งใจ (good listener) การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และใช้การประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อม (bonds) ระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปคือ การให้เวลาสอนงานและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5.5 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพในประเด็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีมและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ จำเป็นที่จะต้องเน้นและให้ความสำคัญในรายการที่พบว่าผู้บริหารดีเด่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยยังมีการแสดงพฤติกรรมในระดับที่ไม่บ่อยมากพอสมควร ได้แก่ การใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และการสอนงานและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลก็จะสามารถทำให้เกิดทีมผู้นำในกลุ่มงานต่าง ๆ ของโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างการยอมรับจากทุกฝ่ายจนกลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

5.6 สำหรับประเด็นการพัฒนาผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศองค์การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ และใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นควรสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ทั้งระบบให้สมบูรณ์ครบถ้วน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากทุกสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ตามสถานการณ์และพื้นที่

5.7 การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างค่านิยม พัฒนาทีมงาน การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในการพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ ดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพและบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครู นักเรียน และผู้บริหาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่จะสร้างความคิดพื้นฐานแก่นักเรียนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปนั้น ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่โรงเรียนแห่งคุณภาพ มีมาตรฐานและดัชนีชี้วัดเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะในหลักการบริหารแบบบูรณาการมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งโรงเรียน

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารในโรงเรียน โดยการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นมืออาชีพในลักษณะวงกว้างสู่สาขาวิชาชีพการบริหารในหน่วยงานอื่น ๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

- 1) ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งในส่วนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกภาคส่วนในเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับอื่น ๆ เพื่อจะทำให้สามารถรู้สภาพของ

พฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ (competency) ผู้บริหารโรงเรียนอย่างครบถ้วน

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติในพื้นที่โรงเรียนในลักษณะการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่พัฒนาจากสภาพจริง พร้อมทั้งสามารถนำไปเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบนาร่องสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เป็นการสนองต่อการนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติจริงและพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

3) ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพในลักษณะเฉพาะพื้นที่ และระดับการศึกษา โดยสามารถประยุกต์จาก 3 แนวทางที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เป็นกรอบความคิดให้สามารถใช้เป็นแบบอย่างหรือรูปแบบที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2545. จาก <http://www.onec.go.th/Act/5/7jul/index.html>.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2548). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2548. จาก <http://www.nesdb.go.th>

คณีย์ เทียนพูน. (2544, 12 เมษายน). ข่าวการศึกษาศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : e-Leadership. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน. หน้า 5-26.

ปราณี ทองคำ. (2545). กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนา ฉบับที่ 9. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2545.

จาก <http://educlass.pn.psu.ac.th/~tpranee>

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ประเวศ วะสี, อานันท์ ปันยารชุนและสิปปนนท์ เกตุทัต. (2541).

ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. บรรณาธิการ โดยสงวน นิตยารัมภ์พงศ์และสุทธิลักษณ์. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มติชน.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรศษุภบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2548). ความสำคัญการศึกษา.

ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2548. จาก <http://www.onesqa.or.th>.

เลขานุการคุรุสภา, สำนักงาน. (2540). รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ดินอ้อแกรมมี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). วิถีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหาร

การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2548). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและ

โรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

เศวณิต เสนานานนท์. (2545). **ภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2545. จาก http://www.rin.ac.th/article/leadership/m_main.html.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.

ตาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). **โลกนักบริหารและปฏิบัติการณ์ที่ดีที่สุด**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงดาว.
 อรรถพร จินะวัฒน์. (2539). **การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B.M. & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks : Sage Publishing.

Cheupalakit, P. (2002). **The leadership styles of male and female higher education administrators in Thailand**. Ph.D. Dissertation, Illinois State University.

Daresh J.C., & Playk, M.A. (1992). **The professional development of school administrators: Preservice, induction and inservice application**. Boston, M.A: Allyn & Bacon.

Fair, R.W. (2001). **A study of New Jersey public school superintendents' perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principals**. Ed.D. Dissertation, Seton Hall University.

Hedgpeth, P.S., (2002). **Professional development practices for developing principal instructional leadership**. Ph.D. Dissertation, University of Missouri, Columbia.

Murphy, J. (1997). Putting new school leaders to the test. **Education Week**. 21(11) : 24-26.

Sergiovanni, T, J. (2001). **The principalship: A reflective practice perspective**. 4th Ed. Boston: Allyn Bacon.

Yamane, T. (1967). **Determining sample size**. Retrieved: 3 Feb. 2005. From :

http://edis.ifas.ufl.edu/scripts/htmlgen.exe? DOCUMENT_PD006.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*

สุพิช สมคะเนย์

ดร.ไสว สดใส ประธานที่ปรึกษา

รศ.จำเริญ อุ้นแก้ว กรรมการ

ผศ.ดร.เอกพงษ์ วงศ์คำจันทร์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยมุ่งศึกษาระดับการปฏิบัติการและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การพัฒนาและรักษาวินัย การธำรงรักษาและการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประสบการณ์พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทนำ

การบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน คือ คน งบประมาณ วัสดุ และการจัดการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ มีปัญหาด้านขาดแคลนบุคลากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับที่โรงเรียนต้องการ ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ขาดการวางแผน และพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ครองคน ครองคน ครองงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานให้ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาใช้แบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย การสรรหา การใช้บุคคล การพัฒนาและการชำระรักษาบุคคล

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 - 4 รวม 11,407 คน ตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิจำแนกตามเขตพื้นที่และตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 620 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบด้วยสถิติ T-test และ F-test

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 598 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.45 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน และโดยภาพรวมทุกด้านดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t และค่า F

วิเคราะห์เป็นรายด้านและ โดยภาพรวมทุกด้าน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.8 - 4.30

การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางที่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	263	43.97
1.2 รอง/ครู	335	56.03
รวม	598	100
2. เพศ		
2.1 ชาย	388	64.88
2.2 หญิง	210	35.12
รวม	598	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	38	6.4
3.2 5 - 10 ปี	86	14.4
3.3 มากกว่า 10 ปี	474	79.2
รวม	598	100
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	116	19.4
4.2 ขนาดกลาง	245	40.97
4.3 ขนาดใหญ่	237	39.63
รวม	598	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 ครู จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 56.03 เมื่อจำแนกตามเพศ ชาย จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 หญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 5 - 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 มากกว่า 10 ปี จำนวน 474 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ขนาดกลาง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97 ขนาดใหญ่ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 39.63

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน และโดยภาพรวมทุกด้าน ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ข้อที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคน	3.67	.89	มาก
2	จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา	3.68	1.00	มาก
3	นำเสนอแผนอัตรากำลังต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.13	.91	มาก
4	จัดทำภาระงานสำหรับครูและบุคลากร	4.14	.83	มาก
5	นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอ อ.ก.ค.ศ.	3.82	1.00	มาก
	รวม	3.88	.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 จัดทำภาระงานสำหรับครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 มีการวิเคราะห์ภารกิจ และประเมินความต้องการกำลังคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลัง	3.57	1.18	มาก
7	มีการปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ทราบถึงแนวนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานและสภาพของสถานศึกษา	3.89	1.18	มาก
8	สนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.23	.91	มาก
9	ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.96	1.00	มาก
10	ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครูให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.02	.85	มาก
11	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการย้าย การแต่งตั้ง การโอนอย่างทันที่	4.14	.95	มาก
	รวม	3.97	.76	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 8 สนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12	มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความพึงพอใจ ความถนัดความรู้	4.07	.84	มาก
13	สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม และรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ	4.36	.75	มาก
14	สร้างความตระหนักให้ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	.76	มาก
15	มีการนิเทศ ติดตามงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับครู	3.84	.87	มาก
16	บุคลากรได้รับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษาต่อ จัดหาเอกสารให้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.20	.78	มาก
17	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์	4.19	.93	มาก
18	บุคลากรได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามชั้นยศที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.03	.85	มาก
	รวม	4.14	.61	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายชื่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 13 สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมและรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 15 มีการนิเทศติดตามงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
19	จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามความรู้ ความสามารถ	4.01	.81	มาก
20	จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	3.92	.97	มาก
21	สร้างความสำนึกให้ครู รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	4.23	.80	มาก
22	มีการดำเนินการสอบสวนตามความจริง และความยุติธรรมอย่างไม่ชักช้า	3.89	1.05	มาก
23	มีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย	4.16	.86	มาก
24	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร้องทุกข์ อุทธรณ์ได้ตามสิทธิ์ที่พึงมี	4.06	.94	มาก
25	หมั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันขจัดเหตุการณ์ที่อาจกระทำผิดวินัย	4.17	.81	มาก
	รวม	4.06	.70	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 21 สร้างความสำนึกให้ครูรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 22 มีการดำเนินการสอบสวนตามความจริง และความยุติธรรมอย่างไม่ชักช้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ

ข้อที่	ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26	มีความเป็นกันเองกับครู และบุคลากร	4.30	.81	มาก
27	สร้างขวัญ กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ	4.23	.86	มาก
28	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4.14	.84	มาก
29	พิจารณาการลาทุกประเภท ตามระเบียบของทางราชการ	4.34	.78	มาก
30	จัดกิจกรรมเสริมขวัญกำลังใจ ในกรณีต้องออกจากราชการ	3.71	1.39	มาก
	รวม	4.14	.70	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 29 พิจารณาการลาทุกประเภทตามระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 30 จัดกิจกรรมเสริมขวัญกำลังใจ ในกรณีต้องออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.88	.69	มาก
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.97	.76	มาก
ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.14	.61	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.06	.70	มาก
ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ	4.14	.70	มาก
รวม	3.99	.58	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ

ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t และค่า F วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยภาพรวมทุกด้าน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 8 - 30

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.91	.70	มาก	3.86	.68	มาก
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.06	.73	มาก	3.91	.79	มาก
ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	.53	มาก	4.01	.65	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.21	.66	มาก	3.94	.71	มาก
ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ	4.25	.61	มาก	4.05	.75	มาก
รวม	4.16	.53	มาก	3.95	.60	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งครู โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการชำระรักษา

และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.91	.70	3.86	.68	.85	.84
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.06	.73	3.91	.79	2.41	.77
ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	.53	4.01	.65	6.02**	.01
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.21	.66	3.94	.71	4.74	.83
ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ	4.25	.61	4.05	.75	3.55**	.00
รวม	4.16	.53	3.95	.60	4.47	.06

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคล	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.89	.71	มาก	3.87	.66	มาก
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.02	.73	มาก	3.89	.82	มาก
ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.22	.57	มาก	3.98	.68	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.13	.67	มาก	3.94	.76	มาก
ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ	4.22	.64	มาก	3.99	.79	มาก
รวม	4.10	.55	มาก	3.93	.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ เพศชาย โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก เพศหญิง โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคล	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.89	.71	3.87	.66	.37	.47
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.02	.73	3.89	.82	1.86	.98
ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.22	.57	3.98	.68	4.43	.14
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.13	.67	3.94	.76	3.20	.39
ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ	4.22	.64	3.99	.79	3.83**	.00
รวม	4.10	.55	3.93	.62	3.42	.47

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	3.65	.70	มาก	3.81	.71	มาก	3.91	.69	มาก
ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.75	.76	มาก	3.95	.75	มาก	3.99	.77	มาก
ด้านการใช้และการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.94	.75	มาก	3.97	.70	มาก	4.19	.58	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	3.83	.80	มาก	3.96	.73	มาก	4.10	.69	มาก
ด้านการชำระรักษาและ การออกจากราชการ	3.88	.79	มาก	4.03	.77	มาก	4.19	.68	มาก
รวม	3.66	.70	มาก	3.81	.71	มาก	3.91	.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การบริหารงานบุคคลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	2.99	.051
ภายในกลุ่ม	595	284.9	.48		
รวม	597	287.77			

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.07	1.81	.17
ภายในกลุ่ม	595	351.75	.59		
รวม	597	353.88			

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	5.16	2.58	6.86**	.001
ภายในกลุ่ม	595	223.89	.38		
รวม	597	229.05			

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.41	.17
5 - 10 ปี	-	-	.89*
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	3.49	1.75	3.52*	.03
ภายในกลุ่ม	595	294.87	.50		
รวม	597	298.36			

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.67	.09*
5 - 10 ปี	-	-	.24
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษา และการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	4.60	2.30	4.73**	.009
ภายในกลุ่ม	595	289.58	.49		
รวม	597	294.18			

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.54	.03*
5 - 10 ปี	-	-	.17
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	3.34	1.67	4.99*	.007
ภายในกลุ่ม	595	199.03	.33		
รวม	597	202.37			

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.52	.02*
5 - 10 ปี	-	-	.15
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดสถานศึกษา								
	เล็ก			กลาง			ใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	3.83	.73	มาก	3.83	.70	มาก	3.97	.67	มาก
ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.87	.77	มาก	4.03	.75	มาก	3.97	.79	มาก
ด้านการใช้และการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.19	.67	มาก	4.19	.60	มาก	4.07	.61	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย	4.10	.77	มาก	4.08	.70	มาก	4.03	.68	มาก
ด้านการชำระรักษาและ การออกจากราชการ	4.09	.82	มาก	4.20	.70	มาก	4.10	.63	มาก
รวม	4.03	.62	มาก	4.07	.59	มาก	4.03	.55	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านการบริหารงานบุคคลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านการบริหารงานบุคคลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.96	1.48	3.10*	.05
ภายในกลุ่ม	595	284.80	.48		
รวม	597	287.76			

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.96	.07
5 - 10 ปี	-	-	.02*
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.14	1.07	1.81	.16
ภายในกลุ่ม	595	351.74	.59		
รวม	597	353.88			

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการใช้และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.11	1.06	2.76	.06
ภายในกลุ่ม	595	226.95	.38		
รวม	597	229.06			

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.48	.24	.48	.62
ภายในกลุ่ม	595	226.95	.38		
รวม	597	298.37			

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการพัฒนาบุคคล วินัย และการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการธำรงรักษา และการออกจากราชการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.74	.87	1.77	.17
ภายในกลุ่ม	595	292.45	.49		
รวม	597	294.19			

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการธำรงรักษาและการออกจากราชการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.33	.16	.48	.62
ภายในกลุ่ม	595	202.04	.34		
รวม	597	202.37			

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ดยัคคามนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย, 2538.
- กิติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- กุลชน ธนาพงศธร. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- กู่เกียรติ มานพ. ปัญหาการบริหารโรงเรียนสาขาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เกศินี ชิวปรีชา. "การพัฒนาข้าราชการครูสู่เส้นทางปฏิรูปการศึกษา," ข้าราชการครู. 21 (ธันวาคม 2543 - มกราคม 2544) : 32.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หลักการและแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536. ก.
- _____ . คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536. ข.
- _____ . ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ชุดอบรมการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานการวิจัยฉบับย่อ ด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ปี 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539.
- จันทร์หา พรหมานนท์. "การปฏิรูปการศึกษา...การเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ," วารสารวิชาการ. 6 (มกราคม 2546) : 63 - 67.
- จารุพรรณ คุณพันธ์. การศึกษาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ฉัฐนิภา คุปรัตน์. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ถวิล อรัญเวศ. "นักบริหารมืออาชีพ," วารสารวิชาการ. 4 (กุมภาพันธ์ 2544) : 15 - 19.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2531.
- _____ . การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2535.
- _____ . การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2540.

ธีรวุฒิ เอกกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุดรราชธานี :
 วิทยาการพิมพ์, 2544.

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2546.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์พิมพ์กรุงเทพฯ, 2529.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์, 2534.

บัญชา อึ้งสกุล. “นักบริหารทันสมัย : หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก,” วารสารวิชาการ. 3
 (เมษายน 2545) : 14.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณ
 ค่ากับกลุ่มตัวอย่าง,” วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
 3 (มกราคม 2535) : 22 - 24.

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลฐานในโรงเรียนประถมศึกษา
 ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษากันพื้นฐาน ตั้งกีดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2526.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพาณิชย์, 2529

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ, 2534.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 22.
 19 สิงหาคม 2542.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120
 ตอนที่ 62 ก. หน้า 12. 6 กรกฎาคม 2546.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. “การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา,” วารสารวิชาการ. 3 (เมษายน 2543) : 54.

ยนต์ ชุ่มจิตร. หลักการบริหารการศึกษาในโรงเรียน. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
 ม.ป.ป.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. หลักการบริหารการศึกษาในโรงเรียน. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
 ม.ป.ป.

วิกรม ศาสต์วงศ์กร. สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

- วิจิตร ศรีสอ้าน. "หลักการบริหารงานบุคคล" เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.
- วิเชียร เวียงสงค์. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสงเคราะห์ศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- วิทยา วงษ์สมาน. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ศึกษาศึกษา, กระทรวง. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.
- สมชาย เทพแสง. "แบบของผู้บริหาร," วิทยาจารย์. 100 (เมษายน 2544) : 24 - 26.
- สมเดช สีแสง. คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2538.
- สมพร เสวีวัลลภ. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนามูลนิธิโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. "การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," ในเอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนวิชา EA 733. หน้า 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สมศักดิ์ ชินบุตร. "ทางเลือกในการพัฒนาตนเอง," วิทยาจารย์. 101 (กรกฎาคม - กันยายน 2545) : 18.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2535.
- _____ . ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2540.
- สรวง นิลดี. การศึกษาการพัฒนามูลนิธิโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 6.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สังเวียน ดังคณาพร. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สิทธิชัย ลีวเวหา. การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.

สุพล วจินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปทางการศึกษา,” วารสารวิชาการ. 5 (มิถุนายน 2545) : 29 - 30.

_____. “โรงเรียนสมบูรณ์แบบ,” วารสารวิชาการ. 6 (กันยายน 2546) : 7.

สุเมธ เดียววิเศษ. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529.

สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

เสนาะ ดิยาว, สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข และนิยะดา ชูณหวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

อุบล รักการงาน. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

Armsrton, Michael. *A Handbook of Personnel Management Practice*. London : Kogan, 1995.

Campbell, Roald F. and others. *Introduction to Educational Administration*. New York : Allyn and Bacon, 1968.

Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 3rd ed. Singapore : McGrawhill Book, 1992.

Castetter, William B. *The Human Resource Function in Education Administration*. 6th ed. New Jersey : Prentice - Hall, 1996.

Chung, Kae H. *Management Critical Success Factors*. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1987.

Flippo, Edwin B. *Personnel Management*. 6th ed. New York : McGraw Hill, 1984.

French, Wendell L. *Personnel Management*. 6th ed. Boston : Houghton Mifflin, 1987.

Harris, Ben M. *Personnel Administration in Education*. Boston : Allyn and Bacon, 1979.

Henry, Darniel. “A Profile on Personnel Administration of Public School System in the State of Missouri,” *Dissertation Abstracts International*. 2. (July 1979) : 1776 – A.

Kingsbury, Joseph Bush. **Personnel Administration for Thai Students**. Bangkok : Institute of Public Administration, 1963.

Koont, Harold and John V. Wehrich. **Management**. 9th ed. Singapore : McGraw Hill, 1988.

Mistry, Rummy J. "Improve College Teaching : Model - Faculty Development Program for and India Unitary University," **Dissertation Abstracts International**. 39 (August 1978) : 708 - A.

Mondy, R. Wayne and Robert M. Neo. **Personnel : The Management of Human Resources**. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1988.

Travis, Den Rayford. "Study of the Personnel Function of the Texas Elementary School Principle," **Dissertation Abstracts International**. (July 1979) : 55 - A.

Werther, William B. and Kciv Davis. **Personnel Management and Human Resources**. 4th ed. Singapore : McGrawhill, 1993.

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2***

บุญสืบ เทียมหิณ**

ประวัติความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อสามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพ หรือเป้าหมายของการศึกษา ได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการเช่นนี้ จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดาแต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ ใน 5 ด้าน คือการปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู การปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และที่สำคัญยิ่ง คือ ปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน (ปรัชญา เวสารัชช. 2545: 20-22)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา โดยมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา โดยมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ถือได้ว่าเป็น กฎหมายที่บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 27 , 237 , 345)

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพ นำศาสตร์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ ในงานที่ตรงกับความสามารถ และความถนัดจนกระทั่งมีความเป็นเลิศทุกคน และดูแลให้ได้รับค่าตอบแทน การยกย่องตามผลงานที่ปฏิบัติจริง เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในชีวิต (รุ่ง แก้วแดง. 2546: 149-150)

บุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีลักษณะสำคัญ คือ ประการหนึ่งต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อการสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วกัญญา และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545: 21) สอดคล้องกับ 'สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 6-7) สรุปว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร สามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรงในวงการบริหาร ถือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ การเงิน แม้จะบริบูรณ์ สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันและอนาคตกระทำได้อย่างมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และกลับซับซ้อนอย่างมากมาย การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (เสน่ห์ จุ้ยโต. 2545: 68) สมรรถนะ (Competency) ได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ส่วนตัวอื่นๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพของบุคลากร สมรรถนะ เข้ามามีบทบาทสำคัญ เมื่อองค์กรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งมีที่มาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของทุกๆ คนในองค์กร (นิธินาด (สินธุเคชะ) เตลาน. 2545: 89)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 สำนักงานตั้งอยู่ภายในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีเขตพื้นที่บริการทางภูมิศาสตร์ 940 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมเขตปกครอง จำนวน 18 เขต ได้แก่ จตุจักร หลักสี่ ดอนเมือง บางเขน บางกะปิ บึงกุ่ม หนองจอก ห้วยขวาง มีนบุรี สวมหลวง ลาดกระบัง วังทองหลาง คลองสามวา ประเวศ สะพานสูง สายไหม ลาดพร้าว และคันนายาว ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ชุมชนขยาย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยและแหล่งธุรกิจการค้าเป็นเขตที่มีอัตราการขยายตัวในด้านก่อสร้าง และประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลกรุงเทพมหานครมีหมู่บ้านที่กำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้างมีจำนวนมาก สภาพเช่นนี้ มีผลกระทบต่อการจัดหาสถานที่เรียนของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักในการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กำหนดพันธกิจ 4 ประการ คือ 1) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา 2) พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล 3) ส่งเสริมและสนับสนุนดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) จัดระบบบริหารจัดการและการบริการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. 2550: ออนไลน์)

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล มีรายงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542: 52) พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สาเหตุมาจากตัวผู้บริหารเอง ได้แก่ ผู้บริหารไม่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารอย่างเพียงพอ ไม่ให้ความสำคัญด้านการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผนและโครงการค่อนข้างน้อย ขาดการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545: 17) ได้วิจัยพบว่า บุคลากรทุกระดับยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 65 สภาพการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีละมุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา พบว่าบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหางบประมาณในการดำเนินการพัฒนามิเพียงพอ ด้านการชำระรักษาบุคลากรมีปัญหาสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์ในการประเมิน และปรีชาภรณ์ บุญรักษา (2548: 100) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและยังขาดความร่วมมือในการร่วมมือในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2542: 18) ที่กล่าวว่าองค์กรต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล การได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และ 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู ของสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 3,920 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการครู ของสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 364 คน ซึ่งได้มาจากตารางของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหามูลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ การพัฒนามูลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศในสถานศึกษา แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2 ตามกรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน คือ การสรรหามูลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ การพัฒนามูลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน แบบสอบถามนี้มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ข้อสรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาบุคลากร การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศในสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล โดยรวมได้ร้อยละ 77.5

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านการสื่อสาร มีอำนาจในการทำนายสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านการสื่อสารที่ดี จะมีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลที่ดีตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศในสถานศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจในการทำนายสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถทำนายสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะมีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลที่ดีตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และนำมาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนควรให้ความสนใจในการจัดบรรยากาศ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา และมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และในพหุระดับต่างๆ

2.3 ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการทั่วไป เป็นต้น

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับครูผู้สอน

การศึกษาผลการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ 3 ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ดร.สนธิรัก เทพเรณู

ผศ.รังสรรค์ บุษยะมา

ผศ.ศรีมงคล เทพเรณู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและนักเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากผลการนำผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินมาใช้จัดการเรียนการสอน เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการประเมินผลปลายภาคเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา กับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการนำผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน มาใช้จัดการเรียนการสอน ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ทำการสอน/ปฏิบัติงาน/เรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูผู้สอน 36 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และนักเรียน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์นักเรียน 1 ฉบับ แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียน รวม 15 ข้อ และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปลายภาคเรียนของนักเรียน แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพของผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของครู 24 ข้อ และคุณภาพของนักเรียน 15 ข้อ รวม 39 ข้อ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์นักเรียน เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู รวม 15 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ที่มา * งานวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2548

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนส่วนมากมีความคิดเห็น ดังนี้ ผลการนำผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินมาใช้จัดการเรียนการสอน ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้เรียนมีความสุข ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาเห็นว่า นักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนเห็นว่านักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น 4 ข้อ คือ (1) ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี (2) ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข (3) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขนิสัยที่ดี และ (4) ผู้เรียนอยู่ร่วมกับเพื่อนและบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาเห็นว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการประเมินผลปลายภาคเรียน สูงกว่าร้อยละ 70

2. ครูผู้สอนระดับประถมศึกษากับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการนำผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินมาใช้จัดการเรียนการสอน ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษากับครูผู้สอนระดับมัศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ข้อ คือ (1) ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ (2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และ (3) ผู้เรียนมีความรักสถานศึกษาท้องถิ่นและประเทศชาติ ส่วนข้ออื่นครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีความคิดเห็น ดังนี้ ผลการนำผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินมาใช้จัดการเรียนการสอน ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2.5 ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเห็นว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4. นักเรียนส่วนมากมีความคิดเห็น ดังนี้ คุณลักษณะของครูผู้สอน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนเห็นว่า ครูผู้สอนมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2.10 นักเรียนส่วนใหญ่พึงพอใจในการสอนของครู นักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

อัฐพล อินตะเสนา**

ประวัติความเป็นมา

การที่จะพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าในทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญซึ่งที่จะนำไปสู่ทิศทางของการพัฒนา (บุญช่วย กักดี, 2551) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและด้านหนึ่งที่สำคัญก็คือด้านการศึกษานั่นเอง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในอันที่จะผลักดันให้เจตนาธรรมดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดให้มีระบบส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้มีกำลังใจที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินแล้วก็จะได้รับการตอบแทนทั้งตำแหน่งวิชาการและเงินประจำตำแหน่ง (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2553)

การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 กำหนดให้ต้องผ่านการประเมินความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน เมื่อผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ทาง ก.ค.ศ. กำหนดครูก็จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะตามระดับความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญของครูเอง โดยที่ตำแหน่งวิทยฐานะได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ที่มา * <http://thaicdresearch.org>

** ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การที่ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะการพัฒนาตนเองจะเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านความรู้ การจัดการเรียนการสอน และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ (ชวลา อรุณสวัสดิ์, 2545) แต่จากการศึกษาผลกระทบของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครูสายงานการสอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนไปในทางที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการอนุมัติ (สุวัฒนา อุทัยรัตน์, ศิริชัย กาญจนวาสี, และวิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อ้างถึงในสำนักงาน ก.ค.ศ., 2547) ทั้งนี้เนื่องจากในหนึ่งปีรัฐบาลต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะเป็นจำนวนไม่น้อย ดังนั้นครูเหล่านี้จึงล้วนเป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู ผู้ร่วมงานอื่นๆ และประชาชนหรือสาธารณชน ฯลฯ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเองในด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่ต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1,020 คน แบ่งออกเป็นครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการจำนวน 400 คน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษจำนวน 400 คน วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญจำนวน 220 คน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับของการเลื่อนวิทยฐานะ ประกอบด้วย วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

คำนิยาม

วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือ ความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

การเลื่อนวิทยฐานะของครู หมายถึง การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของของครู ซึ่งในการวิจัยนี้ศึกษาทั้งหมด 3 ระดับ คือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยมีระยะเวลาของการเลื่อนวิทยฐานะมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ผู้เรียน และวิชาชีพครูอันเป็นผลจากการเลื่อนวิทยฐานะของครู ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบตามความคิดเห็นของครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูหลังจาก ได้เลื่อนวิทยฐานะซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น หลังจากการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หมายถึง การที่ครูมีกระบวนการในการแสวงหาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความคิด ทักษะและความชำนาญในวิชาที่ตนเองสอน รวมทั้งมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการของตนเอง มีการสำรวจและประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานสามารถบูรณาการและสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองอยู่เสมอ

การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครู มีกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนในการสอน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์และมีความหลากหลาย มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน มีการบูรณาการเนื้อหาวิชาที่สอนและมีการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากการได้เลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียน

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ในการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเอง โดยมีการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนด้านระดับของความรู้และความสามารถของนักเรียนอันเกิดจากการเรียนการสอนของครูหลังจาก การเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ ตามความสามารถของนักเรียน

การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและบุคลิกลักษณะนิสัยที่ดีงาม

การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในองค์กร กว้างขวางมากยิ่งขึ้น หรือการได้รับเชิญหรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ ในการให้ความรู้แก่ผู้ฟัง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งการมีความประพฤติที่ดีและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มี ต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถาม

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ตามระดับความคิดเห็นของครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

3. ทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่ต่างกันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (MANOVA)

ข้อสรุป

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงที่ได้เลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ทั้ง 3 วิทยฐานะมีจำนวนมากกว่่าเพศชาย ส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยที่ วิทยฐานะครูชำนาญการ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และภาษาต่างประเทศ มากที่สุด วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มากที่สุด และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มากที่สุด ระยะเวลาที่ได้เลื่อนวิทยฐานะอยู่ในช่วง 3 – 5 ปี มากที่สุด ส่วนวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญจะมีระยะเวลาที่ได้เลื่อนวิทยฐานะอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะทั้ง วิทยฐานะครู ชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญจะมีประสบการณ์สอนมากกว่า 26 ปีขึ้นไป โดยที่วิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญระดับการศึกษาจะอยู่ในระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่

2. ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนา ตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพครู สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความคิดเห็น ของตัวแปรต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ถึง 4.17) โดยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และการพัฒนาตนเองด้านคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนตัวแปรด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร อินเทอร์เน็ต บทความ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.24) ซึ่ง ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ในการเลื่อนวิทยฐานะมี ความสำคัญกับตัวครูเป็นอย่างมากเพราะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูรวมทั้งทำให้ครูมีการ พัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่มาตรฐานในการดำรงตำแหน่งวิทยฐานะต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการให้ครูได้ศึกษาหา ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองรวมทั้งเป็นการแสดงความสามารถด้านวิชาการและการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนอีกทางหนึ่งด้วย แต่ส่วนหนึ่งก็ทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เสียสุขภาพและมี เวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยลง

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความคิดเห็น ของตัวแปรต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.05 ถึง 4.22) โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และการพัฒนา ตนเองด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความขัดแย้ง กับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ในด้านการพัฒนาผู้เรียนการเลื่อนวิทยฐานะไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกว่า นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยอื่นเข้ามา เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านตัวของผู้เรียน นโยบายของทางโรงเรียน เป็นต้น แต่ครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะส่วนใหญ่

ก็มีความพยายามที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น สอนเสริม การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด

2.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความคิดเห็นของตัวแปรต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในด้านพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.07 ถึง 4.26) ยกเว้นตัวแปรด้านปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและจรรยาบรรณของมาตรฐานวิชาชีพมีคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) ยกเว้นตัวแปรด้านปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและจรรยาบรรณของมาตรฐานวิชาชีพมีคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ การเลื่อนวิทยฐานะของครูทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ และยังส่งผลไปยังภาพลักษณ์ของสถานศึกษาต่อความน่าเชื่อถือของสังคมอีกด้วย และครูที่ได้เลื่อนระดับวิทยฐานะที่สูงขึ้นจะได้รับความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นตามไปด้วย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูระหว่างครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่ต่างกัน พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) มีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู สูงกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญพิเศษ (คศ.3) และครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญ (คศ.2) มีการปฏิบัติงานต่างกันเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญพิเศษ (คศ.3) และครูที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การเลื่อนวิทยฐานะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งวิทยฐานะ เพื่อจะได้เกิดผลในการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งควรมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะ โดยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ โดยอาจประเมินคุณภาพการสอนของครูเป็นระยะคือ ระยะก่อนได้ตำแหน่ง 3 ปี และระยะหลังได้ตำแหน่ง 3 ปี เพื่อเป็นการตรวจสอบและดูพัฒนาการการปฏิบัติงานของครู ผลของการประเมินจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้ถูกประเมิน ซึ่งจะเกิดแรงจูงใจให้กับผู้ถูกประเมิน ได้มีการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ*

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบูรณ์**

ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและคุณภาพของครู ดังปรากฏในหมวด 7 (มาตรา 52) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อให้การปฏิบัติงานของครู อาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544) โดยให้มีการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู

ความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการปฏิรูปครู ตั้งแต่กระบวนการผลิตครู กระบวนการใช้ครู การพัฒนาและการรักษามาตรฐานวิชาชีพครู เนื่องจากครูยังไม่มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการและครูยังไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณจนเกิดปัญหาเกี่ยวกับครูประกอบกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสวนดุสิต โพล 2545 (อ้างถึงใน โพลวัลย์ ชินโณ, 2547) พบว่า คุณภาพของครู ความรู้ ความสามารถ ความศรัทธา อุทิศการณ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงแก้ไข และต้องเร่งพัฒนา ด้วยความตระหนักในความสำคัญของการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว คุรุสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครูจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เห็นได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นต้นเหตุที่นำไปสู่การปฏิบัติงานของครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสมบูรณ ดังนั้นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากและเป็นขั้นตอนในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร คือ การประเมินความต้องการจำเป็น

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ปรินญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เป็นกระบวนการเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (what should be) กับสภาพที่เป็นอยู่จริง (what is) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านใด ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพและทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นมีอะไรบ้าง ทางเลือกใดมีความเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาเป็นครูมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ
3. เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาคือความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพที่เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่าง

ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 440 คน

เครื่องมือ

แบบสอบถาม

การวิเคราะห์

วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูด้วยสถิติพื้นฐาน การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ดัชนี (PNIModified) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และโมเดลแนวทางการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ข้อสรุป

1. การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่ครูมีการปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวางแผนและการเตรียม

การสอน ตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นด้านที่ครูมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

2. การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ 1) ความต้องการจำเป็น ในการวางแผนและการเตรียมการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น 2) ความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การจัดมุมการเรียนรู้ ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน รองลงมา ได้แก่ การร่วมกันจัดป้ายนิเทศและ มุมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน 3) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรม เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดและร่วมกันอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ท่านทำการสอนอยู่ 4) ความต้องการจำเป็นในความรับผิดชอบในวิชาชีพที่สำคัญที่สุด คือ การเป็นตัวแทนของโรงเรียน ในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนา การเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่นที่สนใจและเกี่ยวข้อง โดยสรุป เมื่อพิจารณาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม ในห้องเรียน การวางแผนและการเตรียม การสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (NEEDS) ในตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านตัวครู ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางลบและมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.73 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกด้านตัวครู ทุกตัวมีค่าแตกต่าง จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู มากที่สุด คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ ชีวิตครอบครัว มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.99 ภาระงานของครู มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 กล่าวคือ ครูที่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีภาระ งานที่ต้องรับผิดชอบมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมือ อาชีพในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 59.11 ที่องศาอิสระเท่ากับ 56 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.36264 มีค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96

และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.02 ตัวแปรใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพได้ ร้อยละ 7

4. แนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า ตัวแปรแนวทางการพัฒนาครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรสังกัดได้ของตัวแปรแฝงภายนอกแนวทางการพัฒนาครู ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาครูด้วยการมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การสัมมนาวิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 การศึกษาดูงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การจัดสัปดาห์วิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และการฝึกอบรมโดยบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มน้อยที่สุดในการพัฒนาครู โดยโมเดลแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยให้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 47.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 42 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.26804 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการพัฒนาครูได้ร้อยละ 1 และเมื่อดูจากข้อมูลเชิงบรรยายพบว่า ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็แนวทางการพัฒนาครูมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูในเขตกรุงเทพมหานคร จึงน่าจะมีการศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพในส่วนภูมิภาคที่มีความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วย เพื่อให้ได้ข้อสรสนเทศที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. จากการศึกษาที่พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาและวิจัยรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพของครูเพื่อให้การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในรั้ครั้งนี้พบว่า ตัวแปรใน โมเดลสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาครูได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรประเภทอื่นที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาครูในส่วนของการพัฒนาครู ให้ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน และควรที่จะนำแนวทางที่ได้ไปทำการทดลองปฏิบัติ และทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนาครู

คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู*

พดุงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์

และ วิชุดา กิจจรธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การกำหนดมาตรฐานคุณภาพครูและคุณวุฒิของครูหกประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ไทย และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (2) คุณภาพของงานครูและจัดทำข้อเสนอนโยบายในการเตรียมครูและการบำรุงรักษาครูคุณภาพในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ทุกประเทศกำหนดมาตรฐานคุณภาพครู โดยใช้คุณวุฒิทางการศึกษา และคุณวุฒิทางวิชาชีพ แต่ยังมีการสอนไม่ตรงคุณวุฒิ ด้านคุณภาพครูในประเทศไทยพบว่า ครูร้อยละ 98.30 ปฏิบัติหน้าที่ครูเต็มเวลา และใช้เวลาปฏิบัติการสอนเฉลี่ย 26.02 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1. ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากการวิเคราะห์งานวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 คือ การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (A Learning Organization)” และ “ศูนย์การเรียนรู้ (Centres of Learning)” ของชุมชน (Mortimore, 1995) ดังนั้น โรงเรียนในอนาคตจึงมีบทบาทใหม่ คือเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับทุกคน และเป็นบริบทใหม่ของงานครู (New Setting for The Work of Teachers) โดยครูต้องมีบทบาทใหม่ โดยสิ้นเชิง (Busher & Saran, 1995) บทบาทใหม่ของครูเหล่านี้ เป็นบทบาทที่ไม่ง่ายนัก สำหรับครู บางส่วนที่มีมุมมองจำกัดว่า ผู้เรียนคือ นักเรียนที่คอยเป็นผู้รับความรู้จากครู ดังนั้น เรื่องที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษา คือ “การปฏิรูปการสอน” (Haselkom and Harris, 2001) รายงานการสำรวจของ Lou Harris Poll พบว่า ร้อยละเก้าสิบของคนอเมริกันเชื่อว่า การบรรจุครูที่มีคุณวุฒิที่ดี (Well-Qualified Teacher) ในทุกโรงเรียน เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเชื่อว่า คุณภาพครูในปัจจุบัน ยังไม่ตรงกับความต้องการของนักเรียนและเป้าหมายการศึกษาของประเทศ ที่สำคัญคือ มีคนอเมริกัน ร้อยละ 78 เชื่อว่า ปัญหาการมีครูคือคุณภาพกำลังขยายตัวอย่างกว้างขวาง (Troen & Boles, 2003)

คณะกรรมการบริหาร โครงการประชุมโต๊ะกลมไทย-สหรัฐอเมริกา ซึ่งมี ศาสตราจารย์ ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต เป็นประธาน และมีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นฝ่ายเลขานุการ จึงได้มีการสนับสนุนให้มีโครงการวิจัยเรื่อง คุณวุฒิครูและคุณภาพงานครูของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกันในครั้งนี้

ที่มา * วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 (พฤศจิกายน 2550 – กุมภาพันธ์ 2551)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการกำหนดมาตรฐานคุณภาพครูและคุณวุฒิของครูหกประเทศ
- 2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพของงานครูในประเทศไทย
- 2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอ นโยบายในการเตรียมครูและการบำรุงรักษาครูคุณภาพในประเทศไทย

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา

4. ทฤษฎี และกรอบแนวคิดการวิจัย

คุณภาพครูและคุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนในชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาซึ่งใช้เวลาในชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับครูผู้สอน แต่อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยทั่วโลกพบว่า หลาย ๆ ประเทศประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครูส่วนหนึ่งเป็นผลจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ไม่มากพอ การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูยังขาดมาตรฐาน แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ และวิศวกร ทำให้มาตรฐานการวิชาชีพครูอยู่ในระดับต่ำ (Levine, 2006; National Commission on Teaching and America's Future, 1996,1997 อ้างถึงใน Ingersoll, 2007) ผลการวิจัยมากกว่า 60 โครงการในสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณวุฒิทางการศึกษาของครู มีความสัมพันธ์อย่างเข้มข้นกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจากการศึกษาของ National Assessment of Educational Performance (NAEP) ในปี ค.ศ. 1992 ยังพบว่า การสอนตรงคุณวุฒิของครูมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนในวิชานั้น ๆ (NAEP, 1992 อ้างถึงใน Ingersoll, 2007)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 2 ด้าน ด้านแรกคือ กรอบแนวคิดการวิจัยคุณภาพของครูคือ มาตรฐานคุณภาพครู ประกอบด้วยคุณวุฒิทางการศึกษา คุณวุฒิทางวิชาชีพครู และด้านที่สองคือ การสอนตรงคุณวุฒิวิชาเอก-โทของครู ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยการวิจัยด้านที่สองเกี่ยวกับคุณภาพงานครู ใช้กรอบแนวคิดของ Teacher Survey ของประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพและการสอนของครู 2) สภาพการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีอำนาจควบคุมและความคิดเห็น หรือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับโรงเรียน 4) การพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ และ 5) การยึดมั่นในวิชาชีพครู

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจาก 6 ประเทศ เกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพครูและคุณวุฒิของครูในปีการศึกษา 2547 ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล จากการสำรวจภาคสนามเกี่ยวกับการสอนตรง/ไม่ตรงคุณวุฒิวิชาเอกและวิชาโทในประเทศไทย ประชากรคือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2547 โดยสำรวจครอบคลุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต นักวิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 115 เขต คิดเป็นร้อยละ 65.14

6. ผลการวิจัย

6.1 การกำหนดมาตรฐานคุณภาพครูและคุณวุฒิของครูในหกประเทศ

6.1.1 การกำหนดมาตรฐานคุณภาพครู ทุกประเทศจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณวุฒิทางการศึกษา (ขั้นต่ำ) และคุณวุฒิทางวิชาชีพ (ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู) แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับคุณวุฒิ คือ ประเทศญี่ปุ่น เกาหลี และสหรัฐอเมริกาคำหนดให้ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพครูด้านเนื้อหาสาระและวิธีการสอนทั้งในระหว่างการศึกษา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลังจบการศึกษา (ยกเว้นครูระดับประถมศึกษาของเกาหลี) ประเทศไทยต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 4+ 1 ปี หรือหลักสูตร 5 ปี) ยกเว้น สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศสิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาทุกประเทศยกเว้น เขตปกครองพิเศษฮ่องกง กำหนดให้ผู้ที่จะเป็นครูทุกระดับต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

6.1.2 คุณวุฒิของครูด้านการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิของครูทั้ง 6 ประเทศตามระดับชั้นที่สอน ปรากฏว่า ระดับประถมศึกษา ประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามากที่สุด คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 45 ประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ ประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 88 และประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คือ สาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 96 ระดับมัธยมศึกษา ประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามากที่สุด คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ ประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 33 ประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี

มากที่สุด คือ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 82 และประเทศที่ครูมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 76 และร้อยละ 24 ตามลำดับ

6.1.3 คุณวุฒิทางวิชาชีพ ประเทศที่ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมากที่สุดทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาคือ ประเทศเกาหลี และประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 100 ประเทศที่ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชั่วคราวมากที่สุด ระดับประถมศึกษาคือ ประเทศญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 15 ระดับมัธยมศึกษา คือ สาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 24

6.1.4 การสอนไม่ตรงคุณวุฒิทางการศึกษา รายวิชาที่มีครูสอนไม่ตรงคุณวุฒิมากที่สุดคือ วิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ วิชาสังคม คิดเป็นร้อยละ 36 ในฮ่องกง เมื่อพิจารณา รวม 4 รายวิชาปรากฏว่า ฮ่องกงมีครูสอนไม่ตรงคุณวุฒิมากที่สุดคือ ร้อยละ 36 รองลงมาคือ สหรัฐอเมริกา ร้อยละ 33 ประเทศไทย ร้อยละ 21 ในประเทศไทย ยังพบอีกว่า มีครูสอนไม่ตรงคุณวุฒิวิชาเอกโท ร้อยละ 22.88 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนตรงตามคุณวุฒิวิชาเอกโท มากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะร้อยละ 38.72 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิวิชาเอกมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 85.35

6.2 คุณภาพของงานครูในประเทศไทย

6.2.1 ประสิทธิภาพและการสอนของครู การกิจหลักที่ครูส่วนใหญ่ ได้รับการมอบหมาย และใช้เวลาปฏิบัติมากที่สุด คือ เป็นครูประจำการ ร้อยละ 90.60 เวลาที่ใช้ครูส่วนใหญ่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่สังกัด คือ การปฏิบัติหน้าที่ครูเต็มเวลา ร้อยละ 98.30

6.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน ครูใช้เวลาปฏิบัติการสอนโดยเฉลี่ย 26.02 ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์ มีเวลาสำหรับการวางแผนการสอนโดยเฉลี่ย 8.63 ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์ ครูร้อยละ 79.71 พบว่ามีเด็กเรียนรู้ช้าในห้องเรียนที่ครูสอน ร้อยละ 24.95 พบว่ามีเด็กมีพฤติกรรมก่อกวนในห้องเรียนที่ครูสอน ร้อยละ 1.10 เลขถุณักเรียนขู่ทำร้ายร่างกาย

6.2.3 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีอำนาจควบคุม และความคิดเห็น หรือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านที่ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจมากที่สุด คือ ด้านการสร้างหลักสูตร ครูมีอำนาจในการควบคุมห้องเรียนในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.45 ด้านที่ครูมีอำนาจในการควบคุมมากที่สุด คือ ด้านการเลือกเทคนิควิธีที่จะสอน และด้านการประเมินผลและให้เกรด มีค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับสูง ครูเห็นด้วยกับโรงเรียนในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านที่ครูมีความเห็นด้วยกับโรงเรียนมากที่สุด คือ ด้านผู้บริหาร สนับสนุนให้กำลังใจและกระตุ้นการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพปัญหาในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.36 ด้านที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ด้านนักเรียนมาเรียนโดยไม่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.88 อยู่ในระดับปานกลาง

6.2.4 การพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ ครูส่วนใหญ่มีเวลาในการพัฒนาตนเองพอประมาณ ร้อยละ 43.04 เรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ เทคนิคการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 56.93

6.2.5 การยึดมั่นในวิชาชีพครู ปรากฏว่า ถ้าให้คัดสรรใจใหม่อีกครั้ง ครูส่วนใหญ่ยังจะเป็นครูแน่นอน ร้อยละ 55.89 และในการวางแผนที่จะทำงานอาชีพครู ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่นานเท่าที่จะสามารถทำได้ ร้อยละ 51.32

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การกำหนดมาตรฐานคุณภาพและคุณวุฒิของครู ผลการวิจัยพบว่า ประเทศทั้ง 6 ประเทศ ซึ่งมีพื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน แต่มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพในด้านคุณวุฒิทางการศึกษาและคุณวุฒิทางวิชาชีพที่สูง ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) และ มนตรี จุฬาวณิชกุล (2542) ที่พบว่า ทุกประเทศมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู เพื่อยกระดับคุณภาพวิชาชีพครู และมีการกำหนดให้ ครูต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง

7.2 การสอนไม่ตรงคุณวุฒิของครู สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการสอนไม่ตรงคุณวุฒิของครูระดับมัธยมศึกษาในการศึกษารุ่นนี้พบว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจอย่าง ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ต่างก็ประสบปัญหาการสอนไม่ตรงคุณวุฒิของครูในวิชาหลัก ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาประจำชาติ พบว่า มีการสอนไม่ตรงคุณวุฒิของครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพื้นที่ห่างไกล สาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหานี้จะเกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะการขาดแคลนครู การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และจากการศึกษาของพฤทธิ ศิริบริรมพิทักษ์ (2544) ที่พบว่า มีการผลิตครูใหม่มีมากเกินความต้องการในภาพรวม แต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน ส่งผลต่อการสรรหาและมอบหมายการสอนที่ไม่ตรงคุณวุฒิวิชาเอกและวิชาโท

7.3 คุณภาพของงานครูในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนและดำเนินงานของโรงเรียน เฉลี่ยประมาณ 47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความใกล้เคียงกับการปฏิบัติการสอนของครูในประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาของ ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ (2548) พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมที่สอนในประเทศสหรัฐอเมริกาต้องปฏิบัติงานสอนเฉลี่ย 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลการศึกษาในด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีเวลาในการพัฒนาตนเองพอประมาณ ในขณะที่ผลการศึกษาของ มนตรี จุฬาวณิชกุล (2541) ที่พบว่า ปัญหาด้านคุณภาพครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีสาเหตุมาจากการที่ครูจำนวนมากไม่มีโอกาสติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาความรู้ การฝึกอบรมของครูขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาคูของ มนตรี จุฬาวณิชกุล (2543) ยังพบด้วยว่า การพัฒนาครูที่ผ่านมามุ่งเน้นในรูปแบบของการฝึกอบรมซึ่งมีการกระจายไม่ทั่วถึง ไม่ตรงกับความต้องการ เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตาม และยังไม่ได้รับงบประมาณน้อย

ผลการศึกษาด้านการยึดมั่นในวิชาชีพครู ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของปัญหาในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ที่พบว่า ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู คือ มีภาระงานมาก และหลากหลาย ครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำและต้องการเปลี่ยนงาน ขาดความรักและผูกพันในงานครูและวิชาชีพ

8. ข้อเสนอแนะนโยบายสำหรับประเทศไทย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะนโยบายสำหรับประเทศไทยเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพครู 4 ประการคือ 1) ปรับปรุงระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 2) ปรับปรุงระบบการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการมอบหมายงานครู 3) เร่งรัดฝึกอบรมครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิ 4) เพิ่มแรงจูงใจครูที่สอนในชนบทห่างไกล และข้อเสนอเกี่ยวกับคุณภาพงานครู 6 ประการ คือ 1) เพิ่มค่าตอบแทนให้ครูที่มีชั่วโมงสอนมากกว่ากำหนด 2) เร่งพัฒนาครูในด้านการศึกษาพิเศษ 3) เร่งปรับปรุงระบบของใจผู้เรียน 4) เร่งปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมในการบริหารกิจการนักเรียนและแก้ปัญหาความรุนแรง 5) เร่งปรับปรุงระบบการผลิตครูใหม่และการพัฒนาครูประจำการ และ 6) เร่งรัดการสร้างแรงจูงใจในวิชาชีพครู

9. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.1 ขยายการวิจัยไปยังกลุ่มประเทศอื่น ด้วยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณวุฒิของครูเพียง 6 ประเทศพบว่า ทุกประเทศมีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาของครูไว้สูง แต่ก็ยังมีครูที่สอนไม่ตรงคุณวุฒิวิชาเอกและ/หรือวิชาโท เพื่อให้เห็นแนวโน้มทั่วโลกที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยโดยสุ่มตัวอย่างกลุ่มประเทศอื่น มีพื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันในทวีปอื่น ๆ เช่น แอฟริกา เป็นต้น

9.2 ศึกษาวิเคราะห์ผลของคุณวุฒิครูที่มีต่อคุณภาพการศึกษา ด้วยการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะมาตรฐานคุณภาพครูในด้านคุณวุฒิทางการศึกษาและคุณวุฒิทางวิชาชีพครู แต่ยังไม่ได้ศึกษาถึงคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน และไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิครูกับคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพิ่มเติม

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชนิตา รัศมีพลเมือง และคณะ. 2548. **ศภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2544. **ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554)**
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. 2542. **วิชาชีพครูในภาวะวิกฤต.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. 2543. **นโยบายการผลิตและพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. **ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. **รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง นโยบายและสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการ
การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ภาษาอังกฤษ

- Busher, H. and Saran. R. 1995. **Managing Teachers as Professionals in Schools.**
London: Kogan Page Ltd.
- Haselkorn, D. and Harris. L. 2001. **The Essential Profession: American Education at
the Crossroads.** Belmont, Mass: Recruiting New Teachers.
- Ingersoll, R. 2007. **A comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in
Six Nations.** Pennsylvania: University of Pennsylvania.
- Mortimore, P. 1995. **Effective School: Current Impact and Future Potential.** London:
Institute of Education, University of London.
- Troen, V. and Boles, K. C. 2003. **Who's Teaching Your Children.** New Haven & London:
Yale University Press.

การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จของครูพิการ : พหุกรณีศึกษา*

ภาวพงศ์ อนันต์ชัยพัชฌา**

ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 หมวด 1 เรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 6 บัญญัติว่า ให้ครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ องค์ความรู้ การศึกษา ต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด มาตรา 9 บัญญัติว่า ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และให้รัฐจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ หมวด 2 การส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มาตรา 12 บัญญัติว่า ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ข้อ 6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างบูรณาการ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ ให้มีองค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย, 2552)

จากพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการฉบับนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสังคมไทย และยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวบุคลากรทางการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การพัฒนาตัวครูผู้สอนนั่นเอง เพราะครูที่จะมาสอนคนพิการให้เข้าใจเนื้อหาสาระที่เรียนได้ ต้องมีความเชี่ยวชาญในประเภทของนักเรียนที่พิการนั้นๆ ซึ่งครูที่จัดการเรียนการสอนสำหรับคนพิการจะมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ครูที่มีร่างกายปกติครบ 32 ประการกับกลุ่มที่ 2 ครูที่มีร่างกายพิการ ซึ่งครูในกลุ่มที่ 2 นี้ ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มากนัก เป็นเพราะคนพิการมีประมาณสองในสาม (ร้อยละ 64.8) ไม่ได้ทำงาน สำหรับประชากรพิการที่มีงานทำนั้น มีเพียงประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 35.2) ของประชากรที่พิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551) ซึ่งคนพิการที่ประกอบอาชีพครูมีน้อยมาก เพราะคนพิการจะต้องใช้ชีวิตที่ยากลำบากกว่าคนปกติแล้วการเป็นครูพิการที่สอนคนพิการต้องเหนื่อยมากกว่าปกติเป็น 2 เท่า เพราะต้องดูแลนักเรียนที่พิการของตนเองจำนวนหลายคน และต้องจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนเหมือนกับครูปกติอีกด้วย

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาชีวประวัติของครูพิการที่ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูพิการที่ประสบความสำเร็จ
3. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของครูพิการที่ประสบความสำเร็จ
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูพิการที่ประสบความสำเร็จ

คำนิยาม

1. ครูพิการ หมายถึง ครูที่มีความบกพร่องทางการเห็นมาตั้งแต่กำเนิด
2. ครูพิการที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง ครูที่มีความบกพร่องทางการเห็นมาตั้งแต่กำเนิด เป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจนเป็นที่ยอมรับว่าประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานเกี่ยวกับคนพิการในระดับประเทศ
3. เส้นทางแห่งความสำเร็จของครูพิการ หมายถึง แนวทางต่างๆ ที่ส่งผลให้ครูพิการประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย ชีวประวัติของครูพิการ แรงจูงใจในการเป็นครู การจัดการเรียนการสอน ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของครูพิการ พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ชุด ดังนี้

1. แบบการสังเกต คือ แนวทางการสังเกตสภาพสถานศึกษา แนวทางการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของกรณีศึกษา แนวทางการสังเกตการร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ของกรณีศึกษา และแนวทางการสังเกตการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกรณีศึกษากับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. แบบสัมภาษณ์ คือ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กรณีศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในประเด็นชีวประวัติ แรงจูงใจในการเป็นครู พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลของนักเรียน ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา
3. แบบสนทนากลุ่ม คือ แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มกับนักเรียนและผู้ปกครองในประเด็นการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผลของนักเรียน ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา
4. แบบการวิเคราะห์เอกสาร คือ แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานที่มีการบันทึกไว้ตามสภาพปกติ เช่น ความสำคัญของเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร เนื้อหาในเอกสาร ข้อดีและข้อจำกัดของเอกสารแต่ละชนิด

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยการถอดเทปบันทึกบทการสัมภาษณ์ บทการสังเกต และบทการสนทนากลุ่ม และตรวจสอบความครบถ้วนร่วมกันระหว่างผู้บันทึกข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล และผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ แยกประเภท ทำการลงรหัสลงความคิดเห็น เบื้องต้น และแยกข้อมูลเป็นไฟล์ในเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ชัดเจน
3. นำข้อมูลที่ได้อามาทำการลดทอนข้อมูล จัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่มีเนื้อหาที่มีส่วนสำคัญ และเกี่ยวข้อง
4. ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ทั้งด้านแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล
5. วิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย โดยการตีความสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้
6. วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล คือ การที่ผู้วิจัยนำเหตุการณ์ต่างๆ ของกรณีศึกษาทั้ง 2 ท่าน มาทำการจำแนกชนิดของข้อมูลนั้นแล้วมาเปรียบเทียบกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุปของการวิจัย
7. นำเสนอผลการวิจัยในลักษณะเชิงพรรณนา และพรรณนาวิเคราะห์

การรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา (Multiple-Case Study)

เกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา มี 4 ข้อ ดังนี้

1. เป็นครูพิการที่ได้รับรางวัลสำหรับคนพิการระดับประเทศ และได้รับรางวัลแตกต่างกันระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2551
2. เป็นครูพิการหญิง 1 ท่าน และครูพิการชาย 1 ท่าน
3. เป็นครูพิการที่ทำงานในหน่วยงานของทางรัฐบาล 1 ท่านและหน่วยงานของทางเอกชน 1 ท่าน
4. เป็นบุคคลที่มีร่างกายพิการมาตั้งแต่กำเนิดและในปัจจุบันประกอบอาชีพครู

ขั้นตอนในการคัดเลือกกรณีศึกษา มี 4 ข้อ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมอบรางวัลคนพิการในประเทศไทย
2. กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้
3. ติดต่อประสานงานและทำหนังสือขอข้อมูลกับหน่วยงานที่จัดทำโครงการมอบรางวัลให้กับคนพิการ ทั้ง 2 หน่วยงาน
4. ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้กรณีศึกษาตรงตามเกณฑ์จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 เพศหญิง อายุ 74 ปี พิการทางการเห็น ปัจจุบัน (พ.ศ.2553) ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการและครูผู้สอนโรงเรียนสอนคนตาบอด ได้รับรางวัลบุคคลพิการตัวอย่าง จากสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จบการศึกษาระดับปริญญาโทจากต่างประเทศ

กรณีศึกษาที่ 2 เพศชาย อายุ 38 ปี พิการทางการเห็น ปัจจุบัน (พ.ศ.2553) ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับรางวัลหม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร สาขาคนพิการดีเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต จากทางมูลนิธิหรือศูนย์หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร ขณะนี้ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ในประเทศไทย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเบื้องต้น เช่น การศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง การทำหนังสือขออนุญาตหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการเก็บข้อมูล การสร้างความสัมพันธ์กับกรณีศึกษา โดยวิธีการโทรศัพท์ ขอนัดเก็บข้อมูล การเข้าไปสังเกตและสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นและขออนุญาตเก็บข้อมูลกรณีศึกษา

2. การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทำหนังสืออย่างเป็นทางการขออนุญาตหน่วยงานต้นสังกัดของกรณีศึกษาในการเก็บข้อมูลเชิงลึก

3. การเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสนทนากลุ่ม และการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4. การตรวจสอบข้อมูลและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนและมากยิ่งขึ้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เส้นทางแห่งความสำเร็จของกรณีศึกษาที่ 1 มี 4 ช่วง

เริ่มตั้งแต่ช่วงชีวิตในวัยเด็ก กรณีศึกษาที่ 1 เป็นเด็กพิการทางด้านสายตามาดั้งแต่กำเนิด ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับมารดาที่ประกอบอาชีพการเย็บผ้าขาย เมื่ออายุได้ 6 ขวบ แม่ได้เสียชีวิต และได้รับโอกาสที่ดีจากแม่หม่มให้เป็นบุตรบุญธรรม มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นร่วมกับแม่หม่ม และแม่หม่มได้รับการเล็งดูส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาที่ดี เริ่มศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาเป็นนักเรียนประจำที่โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในกรุงเทพ และได้รับการปลูกฝังจากทางโรงเรียนและแม่หม่มให้รู้จักการต่อสู้ อดทน ช่วยเหลือคนพิการในสังคม

เข้าสู่ช่วงวัยรุ่น ได้ศึกษาต่อระดับไฮสคูล โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในต่างประเทศ ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เอกภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย และได้ศึกษาต่อจนจบระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาพิเศษด้านคนตาบอด จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในต่างประเทศ และได้มีแรงจูงใจในการเป็นครู มาจากตัวอย่างของครูแม่หม่มที่เป็นทั้งแม่และครูและยังคงฝันว่าโตขึ้นอยากจะเป็นครู เพราะต้องการจะมาช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา

จากนั้นได้เข้าสู่ช่วงวัยทำงาน ได้ทำงานเป็นข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา ที่โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในกรุงเทพ และได้รับโอกาสที่ดีอีกครั้งจากบาทหลวง... ในการทำงานร่วมกันที่โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ทำให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานเพื่อคนพิการ ในช่วงนี้ ได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการอบรมและการสัมมนาเป็นประจำ บางครั้งได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรตามหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ยึดหลักในการทำงาน คือ การอดทน เอาบุญเอางาน และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีข้อจำกัดในการทำงาน คือ ทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานด้านเอกสาร และการทำงานหนักทุกๆ วัน ทำให้ต้องมีคนคอยช่วยเหลือดูแลในด้านการเดินทาง

ในช่วงปัจจุบัน กรณีศึกษาที่ 1 มีครอบครัวที่อบอุ่น ในครอบครัวมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ ยามว่างจากการทำงานจะรับฟังข่าวสารทางวิทยุ มีการเตรียมการสอนและแผนการสอนล่วงหน้าด้วยตัวเอง เทคนิคการสอนจะเน้นการใช้เสียงเป็นหลัก การให้ลงมือปฏิบัติจริง มีสื่อการสอนที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง มีการสอนเสริมให้นักเรียนเป็นประจำหลังเลิกเรียน มีปัญหานักเรียนที่เรียนไม่ได้จะประชุมครูและหาทางออกให้นักเรียน เช่น บางคนทางวิชาการไม่ได้ แต่เล่นกีฬาเก่งจะมีการส่งเสริมทางด้านกีฬาเป็นพิเศษ บางคนไม่ได้ทางวิชาการหรือกีฬาจะส่งเสริมทางด้านอาชีพแทน และมีการเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอยู่เป็นประจำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคลต่างๆ รอบข้าง และได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของทางโรงเรียนมีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงานสำหรับคนตาบอด ไม่ว่าจะเป็นทางด้านครูหรือนักเรียน

เส้นทางแห่งความสำเร็จของกรณีศึกษาที่ 2 มี 4 ช่วง

เริ่มตั้งแต่ช่วงชีวิตในวัยเด็ก กรณีศึกษาที่ 2 เป็นเด็กพิการทางด้านสายตามาดังแต่กำเนิด ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบิดามารดา และพี่ชาย ครอบครัวประกอบอาชีพการเกษตรด้วยการเลี้ยงกุ้ง ได้รับโอกาสที่ดีที่สุดเมื่อบิดามารดาได้พาไปรับเสด็จสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และพระองค์ท่านทรงรับกรณีศึกษาที่ 2 ให้เป็นคนใช้ส่วนพระองค์ ให้ไปผ่าตัดดวงตาที่กรุงเทพให้ดีขึ้น และได้รับโอกาสทางการศึกษา เริ่มศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาเป็นนักเรียนประจำที่โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในกรุงเทพ ช่วงนี้ได้รับการปลูกฝังจากทางโรงเรียนและครอบครัวให้รู้จักการต่อสู้ อดทน สามารถพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม

เข้าสู่ช่วงวัยรุ่น ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูงที่วิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ และได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ซึ่งทั้ง 2 ทุน เป็นทุนของโครงการในพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ช่วงนี้ได้เกิดแรงจูงใจในการเป็นครู มาจากตัวอย่างของครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่โรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งหนึ่งในกรุงเทพ และมีความต้องการช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาเหมือนกับที่ตนเองเคยได้รับมา

จากนั้นเข้าสู่ช่วงวัยทำงาน ได้ทำงานเป็นข้าราชการครู ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก และได้รับโอกาสที่ดีอีกครั้งจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา ที่ได้มอบหมายให้ทำงานตามความถนัดและเหมาะสมกับความสามารถ ในช่วงนี้ได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการอบรมและการสัมมนาเป็นประจำ บางครั้งได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรตามหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ยึดหลักในการทำงาน คือ งานหนักไม่เคยฆ่าคน มีข้อจำกัดในการทำงาน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ด้านเอกสาร และการเดินทางในสถานที่ต่างๆ ที่ไม่เคยชิน

ในช่วงปัจจุบัน กรณีศึกษาที่ 2 มีครอบครัวที่อบอุ่น ในครอบครัวมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเสมอ ยามว่างจากการทำงานจะรับฟังข่าวสารทางวิทยุ มีการเตรียมการสอนและแผนการสอนล่วงหน้าด้วยตัวเอง เทคนิคการสอนจะเน้นการใช้เสียงเป็นหลัก การถาม-ตอบ มีสื่อการสอนที่หลากหลาย การวัด-ประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง มีการสอนเสริมให้นักเรียนหลังเลิกเรียนเป็นประจำ มีปัญหา นักเรียนเข้ามาเรียนใหม่ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ แก้ปัญหาโดยการเข้าไปพูดคุยและชวนนักเรียนให้เล่นเกมสลับกับเพื่อนในห้องเรียน เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียน และมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาเป็นประจำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคลต่างๆ รอบข้าง และได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงานสำหรับคนตาบอด และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อสรุป

สรุปผลเส้นทางแห่งความสำเร็จของครูพิการ มี 4 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงวัยเด็ก เป็นเด็กพิการทางสายตามาตั้งแต่กำเนิด มีครอบครัวที่อบอุ่นและช่วยเหลือกัน ได้รับโอกาสที่ดีที่สุดในชีวิตจากผู้มีพระคุณได้เลี้ยงดูและส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา และการทำงานที่ดี เริ่มศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาโดยเป็นนักเรียนประจำที่โรงเรียนสอนคนตาบอดในกรุงเทพฯ และได้รับการปลูกฝังจากทางโรงเรียนและครอบครัวให้รู้จักการต่อสู้ อดทน พึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือคนพิการในสังคม

2. ช่วงวัยรุ่น ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทย ในช่วงนี้ได้มีแรงจูงใจในการเป็นครูมาจากตัวอย่างของครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความต้องการช่วยเหลือคนพิการในสังคม ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ดีเหมือนกับตนเอง

3. ช่วงวัยผู้ใหญ่ได้ทำงานเป็นข้าราชการครู และได้รับโอกาสที่ดีอีกครั้งจากผู้บริหารที่ได้มอบหมายให้ทำงานตามความถนัดและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ในช่วงนี้ได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการอบรมและการสัมมนาเป็นประจำ บางครั้งได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรตามหน่วยงานต่างๆ

ทั้งภาครัฐและเอกชนยึดหลักในการทำงาน คือ การทำงานอย่างหนักและเต็มที่ทุกครั้ง มีข้อจำกัดในการทำงาน คือ ทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานด้านเอกสาร และการเดินทางในสถานที่ต่างๆ

4. ช่วงปัจจุบัน มีครอบครัวที่อบอุ่น ในครอบครัวมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานอดิเรก คือ การรับฟังข่าวสารทางวิทยุ การจัดการเรียนการสอนมีการเตรียมการสอนและแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ล่วงหน้าและทำด้วยตนเองทุกครั้ง โดยศึกษาจากพื้นฐานของนักเรียน เทคนิคการสอน จะเน้นการใช้เสียงเป็นหลัก การถามตอบ การให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง การสอนด้วยสื่อรูปแบบต่างๆ มีสื่อการสอนที่หลากหลาย ทั้งสื่อที่เป็นของจริงและสื่อที่สร้างขึ้นมาจาก มีอุปกรณ์การเรียนพร้อมสำหรับนักเรียนทุกคน การวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริงมีการยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทดสอบ มีการสอนเสริมให้นักเรียนหลังเลิกเรียนเป็นประจำ มีทั้งสอนเสริมเป็นกลุ่มและรายบุคคล มีปัญหา นักเรียนทำงานช้าหรือทำงานไม่ได้ แก้ปัญหาโดยการประชุมครูเพื่อหาทางในการช่วยเหลือ การเรียกมาเรียนเสริม มีการเข้าร่วมกับกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีการช่วยเหลืองานกันเสมอ ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคลต่างๆ รอบข้าง สภาพแวดล้อมของทางสถานศึกษามีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงานสำหรับคนตาบอด ภายในห้องเรียนมีขนาดกว้างขวางมีนักเรียนห้องเรียนละไม่เกิน 10 คน มีบอร์ดให้ความรู้และมุมหนังสือภายในห้องเรียน ภายนอกห้องเรียนมีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ภายในโรงเรียน ข้อดี คือ เป็นผู้ให้ เป็นที่ปรึกษาให้กับทุกคน มีความอดทน ความเมตตา และเต็มที่กับการทำงานทุกครั้ง

ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้ครูพิการประสบความสำเร็จ มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความอดทน ความพยายาม ความเสียสละ ความตั้งใจ และเต็มที่ในการทำงานทุกครั้งให้ดีที่สุด
2. การได้รับโอกาสที่ดีในชีวิตจากบุคคลผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือจนได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงาน และได้รับ โอกาสร่วมกันทำงานกับบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
3. บุคคลต่างๆ รอบข้างที่ทำให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือมาตลอด ไม่ว่าจะเป็นทางด้านครอบครัว ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง หรือนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ตัวของครูพิการ ควรมีการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านการศึกษาและการทำงาน นำประสบการณ์จริงที่ผ่านมาในชีวิตของตนเอง มาถ่ายทอดและปลูกฝังสิ่งที่ดีให้นักเรียนที่พิการได้รับรู้ เพื่อที่จะได้เป็นตัวอย่างและแรงจูงใจให้นักเรียนพิการต่อไป
2. โอกาส ในชีวิตของคนเราเมื่อมี โอกาสที่ดี ควรทำโอกาสนั้นให้ประสบความสำเร็จหรือทำให้ดีที่สุด ทุกครั้งที่ได้รับโอกาส ถึงแม้จะมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายก็ตาม ควรคิดว่าข้อจำกัดเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดัน

และความพยายามให้เราทำโอกาสนั้นให้ประสบความสำเร็จให้ได้ และเมื่อเราประสบความสำเร็จแล้ว ควรจะให้โอกาสแก่คนอื่นบ้าง เพื่อเขาจะได้รับโอกาสที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิต

3. บุคคลต่างๆ รอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน หรือคนในครอบครัว ควรให้กำลังใจและให้การสนับสนุนครูฝึกการในทุกๆ เรื่องที่ดีที่เราสามารถช่วยเหลือได้ เพราะครูฝึกการที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการต่อสู้

4. หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูฝึกการ ควรมีหน่วยงานที่เป็นหลักในการดูแลช่วยเหลือ และมอบรางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูฝึกการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาเฉพาะครูฝึกการทางด้านสายตาที่ประสบความสำเร็จ ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในส่วน of ครูฝึกการทางด้านความพิการอื่นที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมเส้นทางของครูฝึกการที่ประสบความสำเร็จในทุกประเภทของความพิการ

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาความต้องการความจำเป็นเร่งด่วนในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตของครูฝึกการทั้งในสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน เพื่อตอบสนองสิ่งที่จำเป็นในการทำงานของครูฝึกการ

การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู*

สมจิตร์ สงสาร**

ดร. วัลลภา อารีรัตน์***

ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู (2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 440 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงพิสัยของค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.969 – 0.993 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายการทดสอบค่าที่ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.80

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 30.10 ค่าองศาอิสระ (df) = 24 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) = 0.18 ค่าดัชนี GFI = 0.99 ค่าดัชนี AGFI = 0.96 ค่าดัชนี RMSEA = 0.024 และค่า CN = 627.94)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ (2) อิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 2 ปัจจัย คือ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ และ (3) อิทธิพลรวมมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ

ที่มา * วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552

** คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรหมวดบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงการบริหารเรามักจะนึกถึงองค์การแห่งหนึ่งซึ่งเป็นสถานที่ที่กลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรอันประกอบด้วย คน เงิน เครื่องจักร ข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการหรือวิธีการบริหาร ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า “คน” นั้น เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คนจึงเป็นที่มาของประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของการทำงาน แต่คนก็เป็นปัจจัยที่ยากที่สุดในการบริหารจัดการเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิถีทางที่จะนำไปสู่จุดหมายขององค์การด้วยการแสวงหาความร่วมมือ และดึงศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคลากรทุกฝ่ายมาร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารองค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

การบริหารองค์การ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดี และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้บุคลากร ใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งาน ซึ่ง Laschinger (1999) และ Stewart (1994) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า ผู้นำต้องยึดหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร (2) การให้ความรู้ความสามารถ เพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง (3) สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ (4) มีการสื่อสารที่เปิดเผย (5) มีความกระตือรือร้น (6) มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ (7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ (8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องของความสำเร็จของงาน ส่วนด้านความสามารถในการบริหารพบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการตัดสินใจที่ดีภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน สามารถสร้างสัมพันธภาพภายในทีม ได้ดีมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลและมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Tebbitt, 1993)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานและควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้มีความมั่นใจ และช่วยตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู้งาน ตำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็นทีม สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจได้เมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจ รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่มาสร้างกระบวนการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีความผูกพันกับงานและยึดมั่นในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในต่างประเทศได้มีการศึกษา วิจัย พัฒนารูปแบบ สร้างองค์ความรู้ และนำการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูไปปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง แต่สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบว่า มีการนำ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมาใช้ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครู ได้แก่ (1) ปรัชญาการบริหารการศึกษาของไทยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับงานนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างใกล้ชิด ใช้อำนาจในการบริหาร โดยการบังคับ ลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัว และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะ นายกับลูกน้อง การตัดสินใจสั่งการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ การบริการงานบุคคลในองค์การ ยังมีแนวคิดว่าการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา (บุญใจ ศรีสถิตย์ นรากร, 2551) นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายการบริหารการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบราชการแบบเก่า ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ค่านิยมระบบอาวุโส การไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดแนวปฏิบัติเดิมๆ โดยยังมีการบังคับบัญชาจากส่วนกลางที่มีการสั่งการมากซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไม่มีอำนาจการบริหารจัดการอย่างแท้จริง การสรรหา การคัดเลือก การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ยังขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่การศึกษาการติดต่อประสานงาน ไม่คล่องตัว มีวัฒนธรรมการทำงานแบบเชื่องช้า บุคลากรในองค์การยังไม่ได้ร่วมคิดค้นกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้าต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ปล่อยให้องค์การเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการร่วมกันคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (วิทยาการ เชียงกูล, 2550) (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารยังใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ยึดถือความคิดของตนเองเป็นหลัก ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ไม่ใส่ใจในการแสวงหาความรู้ให้ก้าวหน้าวิทยาการ ขาดทักษะการบริหาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้มุมมองหรือความคิดเห็นของตนเอง มีอคติและไม่มีความยุติธรรม (สมเกียรติ ศรีสัมพันธ์, 2547) และ (3) ความไม่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งพบว่า ยังมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่คอยหาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการจูงใจด้วยผลตอบแทน หรือสิ่งที่ต้องการตามที่ตนเองคาดหวังไว้ เช่น ทำงานดี เมื่อใกล้ถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

จากหลักการเหตุผล และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา โดยจะพัฒนาตัวแบบปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาทราบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูแล้วจะทำให้

ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในเชิงบริหาร ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน มีความภาคภูมิใจในความสามารถแห่งตน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่องานที่ทำและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งพัฒนาและตรวจสอบตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีสี่ระยะ ดังนี้

ระยะแรก เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) เพื่อสร้างกรอบการศึกษาภายใต้ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู จากแนวคิด ทฤษฎี มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่สอง เป็นการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับการรับรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่มีประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง วิเคราะห์จัดกลุ่มตามตัวแปรในกรอบ เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปหาคุณภาพจากการพิจารณาแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านนักวิชาการ การบริหาร ด้านการวิจัย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน รวม 8 ท่าน โดยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป ได้แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยจำแนกเนื้อหาในแบบสอบถามออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีม และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยจำแนกเนื้อหาในแบบสอบถามออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างภาวะผู้นำ และการ

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 กลุ่มตัวอย่าง หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.993 ตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่น 0.977 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่น 0.978

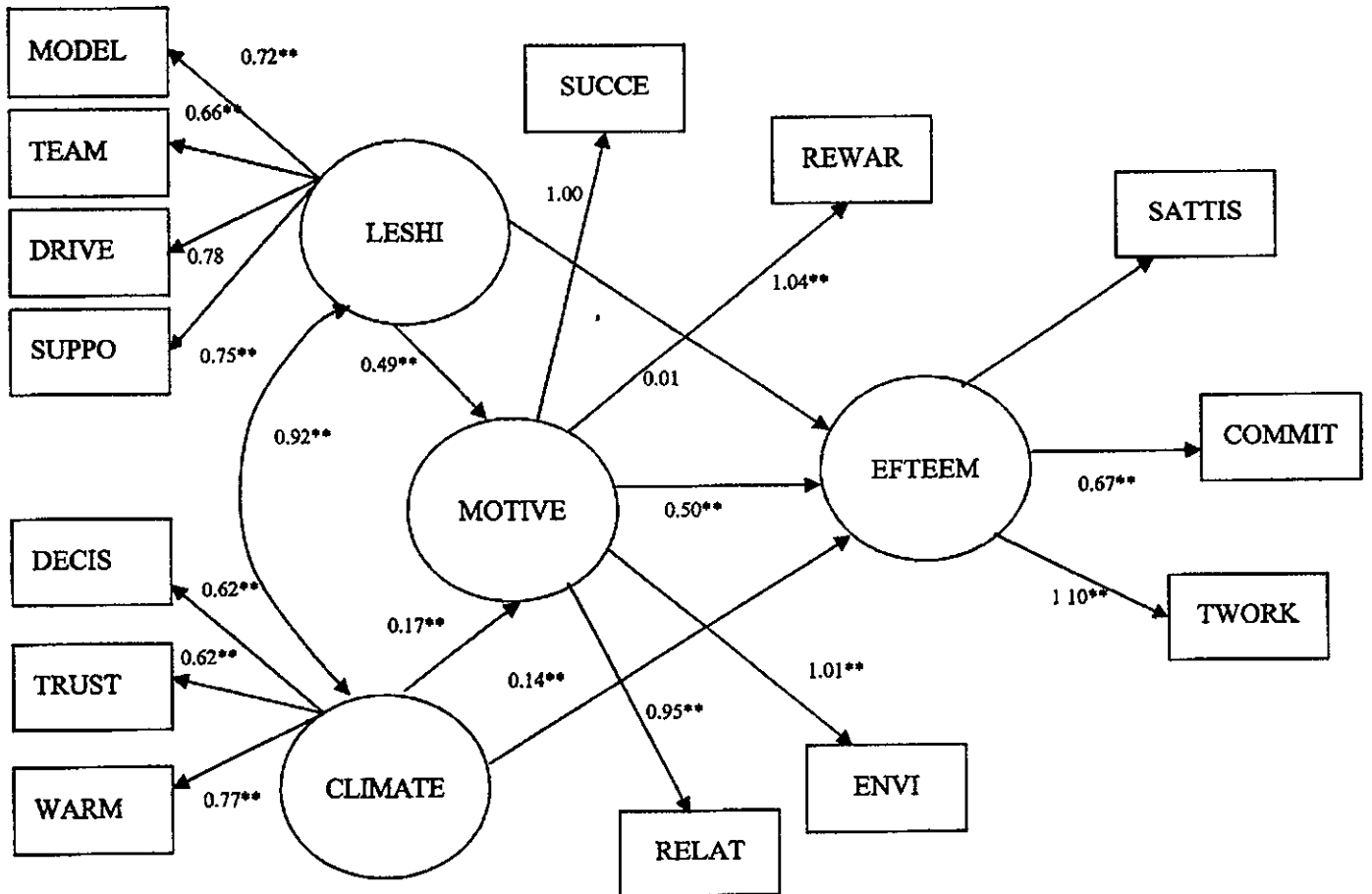
ระยะที่สาม เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากประชากรซึ่งเป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปีการศึกษา 2551 จำนวน 13,703 โรงเรียน (ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นไม่น้อยกว่า 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 21 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 420 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 440 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ติดตามและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์ ทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

ระยะที่สี่ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows เพื่อค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL version 8.8 สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย มี 2 ส่วน ประกอบด้วย (1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ ตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู (2) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นพบว่ามี ความสอดคล้องกลมกลืนกัน ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค - สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 30.10 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 24 ค่าความน่าจะเป็น (P - value) เท่ากับ 0.182 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.024 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต CN เท่ากับ 627.94 ดังแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 1



Chi-square=30.10, df=24, P-value=0.182, GFI=0.99,AGFI=0.96, REMSEA=0.024, CN=627.94

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

ภาพประกอบที่ 1 โมเดลการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูมี 2 ปัจจัย คือ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ		
			การสร้างภาวะผู้นำ	การสร้างบรรยากาศองค์การ	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.95	ทางตรง (DE)	0.49** (0.04)	0.17** (0.04)	-
		ทางอ้อม (IE)	-	-	-
		รวม (TE)	0.49** (0.04)	0.17** (0.04)	-
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู	0.88	ทางตรง (DE)	0.01 (0.11)	0.14** (0.05)	0.50** (0.20)
		ทางอ้อม (IE)	0.24* (0.10)	0.08* (0.04)	-
		รวม (TE)	0.25* (0.05)	0.23* (0.05)	0.50** (0.20)

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$ * หมายถึง $p < 0.05$
ตัวเลขในเครื่องหมายวงเล็บ หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทางตรงที่ทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญ ประกอบด้วย การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของคณะครู และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของครูที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความผูกพันกับองค์การ

1.2 การสร้างบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องของการให้ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การสร้างภาวะผู้นำถึงแม้ว่า การสร้างภาวะผู้นำจะส่งผลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูในระดับต่ำ แต่ก็ส่งผลทางอ้อมต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำก็ยังคงมีความสำคัญและมีความจำเป็นซึ่งถือได้ว่าเป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนสามารถใช้ความเป็นผู้นำของตนเองแสดงบทบาทหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูด้วยการสร้างทีมงานในโรงเรียน ให้ครูเกิดการรวมพลังและมีแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ภายใต้นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ห้ทุกกลุ่ม เช่น การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูที่เหมาะสมกับขนาดและบริบทของ โรงเรียนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัย โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิจัยทฤษฎีฐานราก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู เพื่อนำไปใช้ในเชิงการบริหารจัดการให้ครูได้รับการเสริมสร้างมีพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของผู้เรียน และประสิทธิผลโดยรวมของ โรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลสมรรถนะชีวิตวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). **การปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิทยากร เขียงกุล. (2550). **สถานะการศึกษาไทยปี 2550/2551: ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมเด็จพระศรีนครินทร์. (2547). **การปฏิรูประบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ: ประดิพัทธ์.
- Laschinger, H.k., Wong, C., McMahon, L., & Kuafmann, C. (1999). Leader behavior impact on Staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. *JONA*, 29 (5), 28-39.
- Stewart, A.M. (1994). **Empowering people**. London: Pitman Publishing.
- Tebbit, B.V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23 (January), 18-23.

การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู*

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์**

ประวัติความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทางการศึกษาคือครู อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องและหวังที่จะเห็นครูมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรักความอาทรห่วงใยและเสียสละเพื่ออนาคตของเด็กด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาคนในชาติ ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่ทรงกล่าวถึงภารกิจของครูว่าสำคัญยิ่ง อนาคตของชาติบ้านเมืองเป็นเช่นไรครูมีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548: 20)

ทักษะ กระบวนการ และการจัดการเรียนการสอนของครูมีความสำคัญต่อคุณภาพของนักเรียน ครูจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและความเหมาะสมในการสอนของคน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วยบรรยากาศในชั้นเรียน วิธีการสอนของครู สื่อการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่ครูเลือกใช้ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะทางการคิดวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน (วัยญา ยัมยวน, 2547; วุฒิไกร เทียงคี, 2549; สุทธิวรรณ แสงภาส, 2550) ครูที่มีมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูงจึงมีกลวิธีในการเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมและตรงตามระดับความรู้ความสามารถของนักเรียน (Vanderschaaf, Stokkinga, and Verloop, 2008) คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (Kyriakides, Creemers, and Antoniou, 2009) การปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างมาก ที่จำเป็นต้องมี การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ครู ได้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 7 ว่าด้วยครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** คุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตลอดจนการควบคุมดูแลให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตาม และสามารถที่เพิกถอนใบประกอบวิชาชีพคืนได้หากพบว่าครูหรือบุคลากรทางการศึกษาขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546)

มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมาตรฐานด้านความรู้แบ่งออกเป็น 9 ข้อ 33 สมรรถนะ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพแบ่งออกเป็น 2 ข้อ 8 สมรรถนะ มาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย 12 มาตรฐาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนประกอบด้วย จรรยาบรรณในอาชีพ 5 ด้าน รวม 9 ข้อ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) จากการสังเคราะห์งานมาตรฐานวิชาชีพครูในต่างประเทศ พบว่ามาตรฐานวิชาชีพครูส่วนใหญ่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาการของครู เป็นสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด (Ministry of Education, 1999; Department of Education, 2001; Bousted and Johnson, 2005; Cathy, 2005; Jusuf, 2005; Queensland Government, 2005; Christie, 2006; Sandholtz and Scribner, 2006; Armona and Reichel, 2007; Training and Development Agency for Schools, 2007; Bolyard and Moyer-Packenham, 2008; Wen and Shih, 2008; Cherubini, 2009; Claire, 2009; Townsend, 2009) ดังนั้นมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญ ควรมีการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครู และผลการประเมินสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูต่อไป

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบเพื่อประเมินคุณภาพของสถานศึกษารวมทั้งการปฏิบัติงานของครู การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) มีการกำหนดมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเกณฑ์การพิจารณา จำนวน 7 ข้อ คือ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจเป็นรายบุคคล 3) ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน 5) ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน 6) ครูมีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และ 7) ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550) ครูจึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดและในขณะที่เดียวกัน การปฏิบัติงานของครูจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพศึกษากำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะคัดสรรตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดตัวใดและมาตรฐานใดบ้างเมื่อครูปฏิบัติตามแล้วจะทำให้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สูงยิ่งขึ้น

แนวคิด

การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่คัดสรรการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์

- จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 2. เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
 3. เพื่อนำเสนอตัวบ่งชี้ที่คัดสรรสำหรับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

คำนิยาม

ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวที่แสดงหรือระบุสารสนเทศเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด ซึ่งมี 12 มาตรฐาน 49 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้คัดสรร หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของ สมศ. ในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของครูตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการของครู ประกอบด้วยวิทยฐานะครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งครูที่มีวิทยฐานะจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่กำหนดเอาไว้ในแต่ละระดับของวิทยฐานะดังกล่าว

มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูตามที่คุรุสภากำหนด ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งมีไว้เพื่อการส่งเสริม กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล การอบรม และพัฒนา คุณภาพครู

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับสถานภาพภูมิหลังของผู้ทำแบบวัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) และตอนที่ 2 เป็นแบบวัดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549 - 2553)

2. สร้างเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบวัดการปฏิบัติงานของครูเพื่อวัดระดับการปฏิบัติงานของครูตามกรอบของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12 มาตรฐาน

3. นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

4. แก้ไขและปรับปรุงแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเมื่อผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปดำเนินการต่อไป

5. นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการปรับแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรวมจำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของข้อคำถาม (item-objective congruence, IOC) การใช้ภาษา และความถูกต้องของภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) เป็นนักวิชาการที่มีคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลและมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 2 ท่าน

2) เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านมาตรฐานวิชาชีพครูและมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 2 ท่าน

3) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านมาตรฐานวิชาชีพครูและมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน

สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ใช้ดัชนี IOC (item objective congruence) มีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน คือ

- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนี IOC (item objective congruence) ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของข้อคำถาม (item-objective congruence, IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตัดสิน ผู้วิจัยสามารถสรุปค่าดัชนี IOC (item objective congruence) ได้ดังตารางที่ 3.3 พบว่าไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามสามารถนำเอาข้อคำถามที่สร้างขึ้นในครั้งนี้ไปดำเนินการต่อไปในการวิจัยได้

6. นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 (try out 1) กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 4 คน เป็นบุคคลที่ไม่ใช่คนในกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยให้ทำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูเพื่อดูเวลาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดการปฏิบัติงานของครูตามข้อเสนอแนะจากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบก่อนนำไปดำเนินการต่อไป

7. นำแบบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 (try out 2) กับโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละโรงเรียนจำนวน 32 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เมื่อแบบวัดการปฏิบัติงานของครูผ่านการปรับปรุงและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำไปดำเนินการต่อไป

8. นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การคำนวณหาค่าความเที่ยง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbah's Alpha Coefficient)

การคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบวัดการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใช้การหาค่าความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbah's Alpha Coefficient) โดยมีกระบวนการดังนี้

ในการพิจารณาคูณภาพของแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดการปฏิบัติงานของครูมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อคำนวณค่าความเที่ยงของแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน ข้อคำถาม 49 ข้อ ความเที่ยงของแบบวัดการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับ (Reliability Coefficients) มีค่าความเที่ยงเป็น 0.971 แสดงว่าแบบวัดการปฏิบัติงานของครูฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากมีค่าความเที่ยงสูง และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงจำแนกตามมาตรฐานวิชาชีพครูพบว่ามาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 5 คือ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ 0.939 ส่วนมาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 1 คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ 0.726

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบวัดการปฏิบัติงานของครูไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 316 โรงเรียน พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ติดต่อและประสานงานกับโรงเรียนทางโทรศัพท์ ทำให้ได้รับแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคืนมาจำนวน 244 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 77.2 สรุปกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและอัตราการตอบกลับของแบบวัดการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. วันที่ 9-15 พฤศจิกายน 2552 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยและหนังสือขอความร่วมมือทำแบบวัด การปฏิบัติงานของครู จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อส่งถึงผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการ โรงเรียนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. วันที่ 14-20 มกราคม 2553 จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือทำแบบวัดการปฏิบัติงานของครู และแบบวัดการปฏิบัติงานของครูทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเพื่อให้แจกแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ทำแล้วทำการรวบรวมเพื่อส่งแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคืนแก่ผู้วิจัย

3. วันที่ 27 มกราคม 2553 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ติดตามและตรวจสอบการตอบกลับของแบบวัดการปฏิบัติงานของครู และบันทึกข้อมูลที่ตอบกลับ

4. วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 เป็นต้นไป เริ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลและทำการพิมพ์เพื่อนำเสนอผลการทำวิจัย

อัตราการตอบกลับของแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมเมื่อคิดทั้งสองสังกัดการศึกษาพบว่าโรงเรียนที่มีระดับคุณภาพด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ระดับคุณภาพปรับปรุงมีอัตราการตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคิดเป็นร้อยละ 100 ระดับคุณภาพพอใช้มีอัตราการตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคิดเป็นร้อยละ 65.0 ระดับคุณภาพดีมีอัตราการตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคิดเป็น

ร้อยละ 74.6 และระดับคุณภาพดีมากมีอัตราการตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับคิดเป็นร้อยละ 82.1 และอัตราการแบบวัดการปฏิบัติงานของครูกลับทั้งหมดทุกระดับคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 77.2 จำนวน 244 โรงเรียน (ครูจำนวน 1,822 คน) ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการวิจัยนี้ เพราะการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนจำนวน 239 โรงเรียน

การวิเคราะห์

เมื่อผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่อบรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครู ลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวม จำแนกตามสังกัดการศึกษา และระดับชั้นที่ครูสอน โดยหาผลรวมระดับปฏิบัติงานของครูในแต่ละโรงเรียน (sum) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับปฏิบัติงานสูงสุด (maximum) และต่ำสุด (minimum) ทำการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และสังกัดการศึกษา ด้วยการ ใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 เพื่อดูร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นรายตัวบ่งชี้และรายมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ในภาพรวมทั้งสองสังกัดการศึกษา วิเคราะห์แยกตามสังกัดการศึกษา และระดับชั้นที่สอน โดยนำคะแนนเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของแต่ละ โรงเรียนมาหาความสัมพันธ์กับคะแนน ที่ได้มาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

จากเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ของตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานของการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มีดังนี้คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74 ระดับคุณภาพคือปรับปรุง ตั้งแต่ 1.75-2.74 ระดับคุณภาพคือพอใช้ ตั้งแต่ 2.75-3.49 ระดับคุณภาพคือดี และตั้งแต่ 3.50-4.00 ระดับคุณภาพคือดีมาก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา, 2550) ผู้วิจัยจึงนำเกณฑ์ของสมศ. มาใช้ดังนี้คือ คะแนนเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในแต่ละโรงเรียนที่ได้จากการตอบแบบวัดการปฏิบัติงานของครูระหว่าง 1.00-1.99 มีค่าเป็น 1 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.99 มีค่าเป็น 2 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.00-3.99 มีค่าเป็น 3 และคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00-5.00 มีค่าเป็น 4 เมื่อทำการแปลงค่าเสร็จ ผู้วิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์กันโดยการทำ Cross tabulation เพื่อดูร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูศก้ากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

4. การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในการวิจัยนี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูศก้ากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. มีเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู คือเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูศก้ากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. ในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูศก้ากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ข้อสรุป

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็นตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 และตอนที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรสำหรับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในภาพรวม จำแนกตามสังกัดการศึกษา และระดับชั้นในการสอนของครู นอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และสังกัดการศึกษาของครู ดังมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จำแนกตามสังกัดการศึกษา และระดับชั้นในการสอนของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมพบว่า ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภา กำหนดอยู่ในระดับดีมาก (Mean=4.18) โดยมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์มีการปฏิบัติงานสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.63) และมีการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีการปฏิบัติงานต่ำที่สุด อยู่ในระดับดี (Mean=3.51) และเมื่อพิจารณาตามรายมาตรฐานวิชาชีพครูพบว่ามาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 10 มาตรฐาน ที่ครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย มาตรฐานข้อที่ 2) คัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนา แผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียน 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ สำหรับมาตรฐานที่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และมาตรฐานที่ 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบนั้นครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

เมื่อจำแนกตามสังกัดการศึกษาและระดับชั้นที่ครูสอนพบว่า ครูสังกัดกทม. ครูสังกัดสพฐ. ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน กับภาพรวม คือมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูสังกัดสพฐ. (Mean=4.63) และครูที่สอนใน ระดับชั้นมัธยมศึกษา (Mean=4.63) มีการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสังกัดกทม. (Mean=4.62) และครูที่สอน ในระดับชั้นประถมศึกษา (Mean=4.62) ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีการปฏิบัติงานต่ำที่สุด โดยครูสังกัดสพฐ. (Mean=4.47) และครูที่สอน ในระดับชั้นมัธยมศึกษา (Mean=4.50) มีการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูสังกัดกทม. (Mean=3.54) และครูที่สอน ในระดับชั้นประถมศึกษา (Mean=4.52)

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และสังกัดการศึกษาของครู

(1) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับระดับการปฏิบัติงาน ของครูที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูน้อยกว่าครู ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

(2) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี แตกต่างกับกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และอายุมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูน้อยกว่าครูที่มีสอนระหว่าง 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และอายุมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูน้อยกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

(3) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วยแตกต่างกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีตำแหน่งครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูที่มีตำแหน่งครูจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย

(4) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะแตกต่างกับระดับการปฏิบัติงานของครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญและครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและพบว่าระดับการปฏิบัติงานของครูชำนาญการแตกต่างกับระดับการปฏิบัติงานของครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูวิทยฐานะชำนาญการ

(5) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยแตกต่างกับกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และยังพบว่าระดับการปฏิบัติงานของครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี แตกต่างกับกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และสอนมากกว่าหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และสอนมากกว่าหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้

(6) ระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกับกับระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 เพื่อดูร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. เป็นรายตัวบ่งชี้และรายมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ในภาพรวม วิเคราะห์แยกตามสังกัดการศึกษา และระดับชั้นที่สอน โดยนำคะแนนเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของแต่ละโรงเรียนมาหาความสัมพันธ์กับคะแนนที่ได้มาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของ สมศ. ด้วยการทำ Cross tabulation เพื่อดูร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาตามรายมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดพบว่า มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีค่าร้อยละของโรงเรียนมีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของ สมศ. สูงที่สุดคือร้อยละ 55.74 ส่วนมาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันต่ำที่สุดคือร้อยละ 39.34 เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 16 ประเมินและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าร้อยละ ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันสูงที่สุดคือร้อยละ 56.14 ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งผลงานทางวิชาการ ไปลงในสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันต่ำที่สุดคือร้อยละ 15.57

2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 จำแนกตามสังกัดการศึกษาและระดับชั้นที่สอน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยจำแนกตามสังกัดการศึกษาและระดับชั้นที่สอนพิจารณาตามรายตัวบ่งชี้และรายมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดพบว่า สังกัดกทม. และสังกัดสพฐ. ในมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งผลงานทางวิชาการ ไปลงในสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. ต่ำที่สุดเหมือนกันทั้งสองสังกัดการศึกษา ส่วนค่าร้อยละของ

โรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันสูงที่สุดของสังกัดกทม. คือ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (ร้อยละ 56.77) ตัวบ่งชี้ที่ 16 ประเมินและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของคนอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 55.48) สังกัดสพฐ. คือมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ร้อยละ 59.55) ตัวบ่งชี้ที่ 7 เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจสำหรับ และตัวบ่งชี้ที่ 48 มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (ร้อยละ 60.67)

ระดับชั้นประถมศึกษา มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (ร้อยละ 58.18) ตัวบ่งชี้ที่ 16 ประเมินและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของคนอย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 44 มีระบบในการจัดเก็บ การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 56.97) มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันสูงที่สุด มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (ร้อยละ 42.42) ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งผลงานทางวิชาการไปลงในสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ (ร้อยละ 15.76) มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันต่ำที่สุด

ระดับมัธยมศึกษา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ร้อยละ 60.76) ตัวบ่งชี้ที่ 7 เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจสำหรับ และตัวบ่งชี้ที่ 48 มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (ร้อยละ 62.03) มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันสูงที่สุด มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (ร้อยละ 31.65) ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งผลงานทางวิชาการไปลงในสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันต่ำที่สุด (ร้อยละ 15.19)

ตอนที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรสำหรับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด เพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 มาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. พบว่าได้ตัวบ่งชี้คัดสรรทั้งหมดจำนวน 30 ตัว คือครูที่สอนในสังกัดกทม. มีตัวบ่งชี้คัดสรรจำนวน 4 ตัว ครูที่สอนในสังกัดสพฐ. มีตัวบ่งชี้คัดสรรจำนวน 19 ตัว มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. มากกว่าร้อยละ 50 และมีตัวบ่งชี้คัดสรรจำนวน 7 ตัว มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. มากกว่าร้อยละ 50 ของครูทั้งสองสังกัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่ามาตรฐานที่ 1 คือปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานของครูที่ต่ำที่สุด ทั้งสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวควรที่จะมีการกระตุ้นให้ครูได้มีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การจัดการอบรม สัมมนา เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการ ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรมีการติดตามและประเมินความรู้กับครูเป็นระยะๆ เพื่อให้ครูได้มีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้อยู่เป็นประจำ

2. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูทุกตัวมีความสำคัญต่อครู เพราะครูมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด แต่จากการวิจัยเพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมได้มาตรฐานวิชาชีพครูที่คัดสรรคือมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ที่ครูควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเนื่องจากมาตรฐานดังกล่าวมีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. สูงกว่าร้อยละ 50 หากครูได้ปฏิบัติตามอย่างเป็นพิเศษแล้วจะส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสมศ. สูงยิ่งขึ้น

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย*

รัตติกร พรณสุวรรณ**

ประวัติความเป็นมา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคคลดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีหลายหน่วยงานดำเนินการพัฒนาทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความซ้ำซ้อน พัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน จึงพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

แนวคิด

การมีส่วนร่วม/ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ/ การเรียนรู้ร่วมกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายซึ่งประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** คุรุศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. คณะบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

จำนวน 57 คน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) จำนวน 170 คน

3. ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด (กศน.) จำนวน 53 คน

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยจากผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายจำนวน 280 คน

2. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

3. การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ ใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่าย

ตัวแปรตาม ได้แก่ หน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด

คำนิยาม

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบและแนวทางในการร่วมกันปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดเครือข่าย และแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย (1) องค์กรและ โครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

2. **องค์กรและโครงสร้าง** หมายถึง สมาชิกหรือกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานเครือข่ายให้ทำหน้าที่ คณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

3. **เป้าหมายและวัตถุประสงค์** หมายถึง แนวทางที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการและภารกิจของทั้งสองหน่วยงาน

4. **กิจกรรมการมีส่วนร่วม** หมายถึง การปฏิบัติภารกิจร่วมกันตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยดำเนินการตามแนวคิดการมีส่วนร่วมพร้อมทั้งนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันใน 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนด ความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและ ประเมินผล

5. **สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)** หมายถึง ส่วนราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีพันธกิจสำคัญคือเป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนา และจัดทำนโยบาย แผน แนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยการเสริมสร้าง เครือข่ายในการพัฒนา

6. **หน่วยงานเครือข่าย** หมายถึง หน่วยงานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่แต่งตั้งให้เป็นเครือข่าย ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนดำเนินการวิจัย ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง ประกอบด้วยคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงาน กศน.จังหวัด (กศน.) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

7. **การตรวจสอบ** หมายถึง การนำร่างรูปแบบและร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สู่การปฏิบัติให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบและกลยุทธ์ให้เหมาะสม และมีคุณภาพ รวมถึงการนำรูปแบบที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปตรวจสอบ โดยการประชุม คณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

เครื่องมือ

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์
3. คำถามในการสนทนากลุ่ม

การรวบรวมข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์

คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

ข้อสรุป

1. ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วมทั้ง 3 หน่วยงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย (5.2) ระดับปฏิบัติการ ในแต่ละระดับมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ องค์กรและ โครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

3. กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง (3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการ หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ได้แก่ การวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลหน่วยงานเครือข่าย 3 หน่วยงานที่นำรูปแบบไปใช้ การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในสังกัดอื่น หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในแต่ละสังกัด

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู*

มานี แสงหิรัญ**

สำราญ มีแจ้ง

รัตนะ บัวสนธ์

และ อรุณี อ่อนสวัสดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู โดยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู ในระดับนักศึกษา ระดับสาขาวิชา และระดับคณะวิชา ด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูเชิงสมมติฐาน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยวิธีการของ สเปชท์ (Specht) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย คณบดีและรองคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 125 คน อาจารย์ผู้สอน จำนวน 472 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปีที่ 4 ที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้ว จำนวน 1,598 คน วิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM

ผลการพัฒนาปรากฏว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูในระดับนักศึกษา ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเรียน ในระดับสาขาวิชา ได้แก่ คุณภาพการสอนของอาจารย์ ส่วนในระดับคณะวิชา ได้แก่ การบริหารหลักสูตรของคณบดี การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกันคุณภาพการศึกษา

ความนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมที่มีคุณภาพ ทำให้ประเทศชาติมีความเจริญมั่นคงและสงบสุข ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งคือ “ครู” เพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เป้าหมายการศึกษาสำเร็จ ได้ด้วยความสำคัญของครูดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ

ที่มา * วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2551

** ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2550 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.สำราญ มีแจ้ง และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รศ.ดร.รัตนะ บัวสนธ์ และ รศ.ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์

กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาการผลิตครู เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ โดยได้จัดทำโครงการผลิตครูขึ้นมาหลายโครงการ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นโครงการผลิตครู โครงการใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นเป้าหมายของผลผลิตคือ ได้บัณฑิตครูที่มีคุณลักษณะความเป็นครูมาตรฐานของคุณลักษณะความเป็นครูตามมาตรฐานของคุรุสภาเหมือนกัน และเนื่องจากกระบวนการผลิตครูมีหลายฝ่ายที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับประสิทธิผลการผลิตครู เช่น ผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษา เป็นต้น อันมีลักษณะเกี่ยวข้องกันเป็นลำดับขั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของประสิทธิผลการผลิตครูทั้งในระดับคณะวิชา ระดับสาขาวิชา และระดับนักศึกษาน่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการผลิตครูเพิ่มมากขึ้น จึงได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู ในระดับนักศึกษาระดับสาขาวิชา และระดับคณะวิชา ด้วยการศึกษารายงานวิจัย รวมทั้งศึกษาดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 ปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูเชิงสมมติฐาน โดยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูเชิงสมมติฐาน และปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู จนได้รูปแบบที่เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาระดับปีที่ 4 ที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์ผู้สอน คณบดี และรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) และมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเลือกแบบเจาะจงเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีระบบการจัดให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 1 ซึ่งได้มหาวิทยาลัยทั้งหมด 40 แห่ง แล้วเลือกสาขาวิชาเอกมหาวิทยาลัยละ 3 สาขาวิชา โดยการสุ่มอย่างง่าย หลังจากนั้นจึงสุ่มนักศึกษาของแต่ละสาขาวิชาเอกจำนวน 15 คน ตามความสะดวกของผู้ประสานงาน การเก็บข้อมูลของแต่ละมหาวิทยาลัยได้จำนวนนักศึกษา

จำนวน 1,598 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอนคือ อาจารย์ผู้สอนของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สาขาวิชาละ 5 คน ได้จำนวนอาจารย์ผู้สอนจำนวน 472 คน ส่วนคณบดีและรองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 125 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 3 ชุด เพื่อสอบถามนักศึกษา ครู อาจารย์ผู้สอน คณบดี และรองคณบดี ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรระดับมาศศึกษา คือ สอบถามข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นลักษณะเดิมคำตอบ แบบสอบถาม พฤติกรรมการเรียน แบบสอบถามแรงจูงใจในการเรียน แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบประเมินสมรรถนะคุณลักษณะความเป็นครูเพื่อวัดตัวแปรตามของการวิจัยนี้ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบความสามารถของนักศึกษาตามสมรรถนะทางด้านมาตรฐาน ความรู้ 9 สาระ และสมรรถนะด้านมาตรฐานการฝึกฝนประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา เพื่อให้ให้นักศึกษา ประเมินความสามารถของตนเอง โดยแบ่งระดับความสามารถออกเป็น 10 ระดับ

2. แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรในระดับสาขาวิชา เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ และคุณภาพการสอนของอาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบสอบถามในระดับคณะวิชา เป็นแบบสอบถามคณบดีและรองคณบดีเกี่ยวกับการบริหารงาน ในคณะวิชาและส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษาของคณบดี การบริหาร หลักสูตร การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงการประกันคุณภาพและการได้รับสนับสนุน ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยให้ผู้ประสานงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อมูล 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้ง ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละระดับกับ ประสิทธิภาพการผลิตครูซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิตครู ใช้โปรแกรม HLM และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยวิธีการของสเปคท์ (Specht)

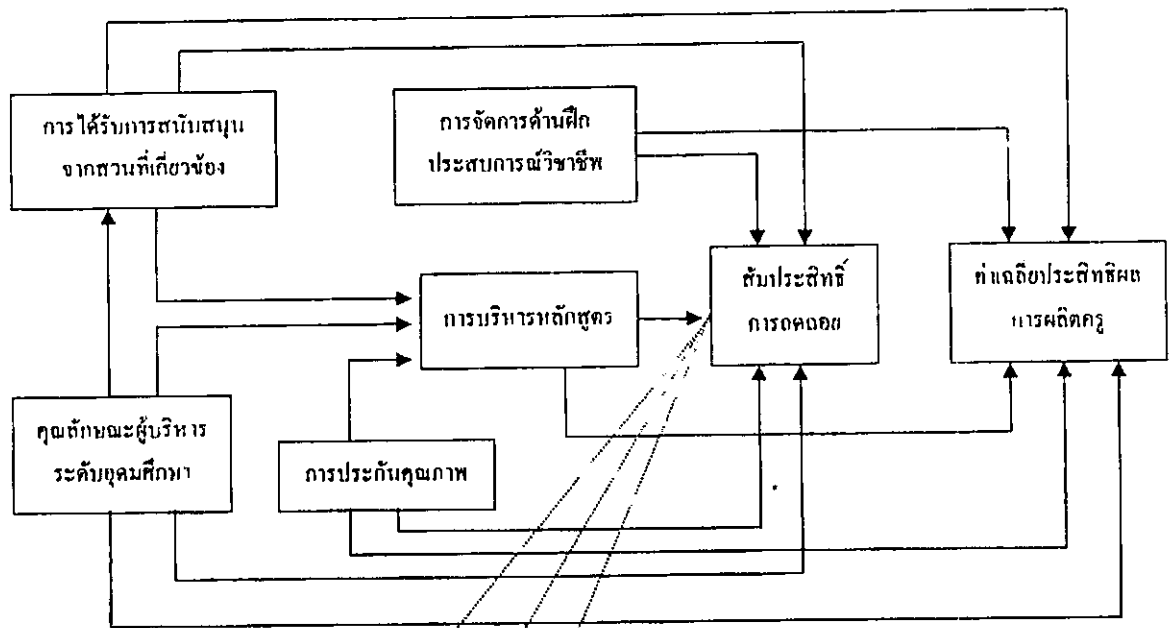
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู ในระดับนักศึกษา ระดับสาขาวิชา และระดับคณะวิชา ด้วยการศึกษารายงานวิจัยและการสนทนากลุ่ม ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู ในระดับนักศึกษา คือ ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ปัจจัยระดับสาขาวิชา คือ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ และคุณภาพการสอนของอาจารย์ ส่วนปัจจัยระดับคณะวิชา คือ คุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากส่วนที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตร การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกันคุณภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 1

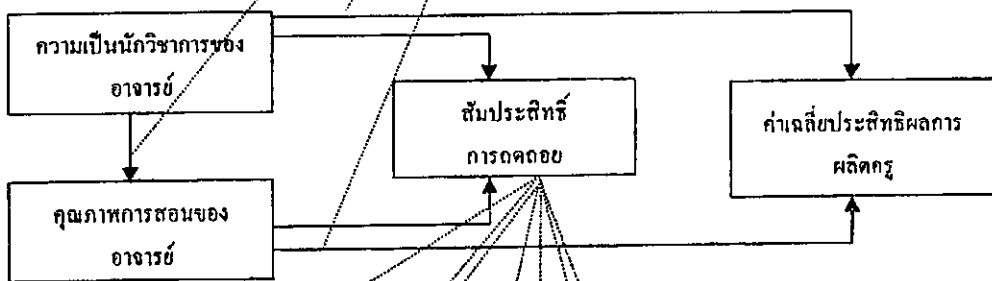
ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูจำแนกตามแหล่งที่ศึกษา

ปัจจัย	เอกสาร/งานวิจัย	สนทนากลุ่ม	ข้อคิดเห็นจากกลุ่ม
ระดับนักศึกษา			
1. ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา	✓	✓	อาจารย์/คณบดี
2. เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา	✓	✓	นักศึกษา/อาจารย์/คณบดี
3. แรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา	✓	-	-
4. พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา	✓	✓	นักศึกษา
ระดับสาขาวิชา			
1. ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์	✓	-	-
2. คุณภาพการสอนของอาจารย์	✓	✓	นักศึกษา/อาจารย์/คณบดี
ระดับคณะวิชา			
1. คุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษา	✓	-	-
2. การได้รับการสนับสนุนจากส่วนที่เกี่ยวข้อง	-	✓	คณบดี
3. การบริหารหลักสูตร	✓	✓	นักศึกษา/อาจารย์/คณบดี
4. การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	✓	✓	นักศึกษา/อาจารย์/คณบดี
5. การประกันคุณภาพ	-	✓	อาจารย์/คณบดี

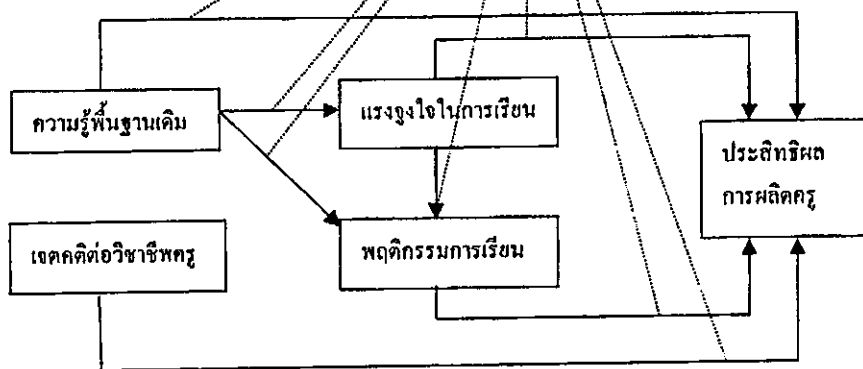
2. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูเชิงสมมติฐาน แสดงดังภาพที่ 1



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับคณะวิชา



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับสาขาวิชา



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับนักศึกษา

ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูเชิงสมมติฐาน

จากภาพที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการผลิตครูระดับนักศึกษา คือ ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา โดยมีอิทธิพลทางตรง 0395, .0908 และ .1878 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ตามลำดับ ส่วนแรงงูใจในการเรียนของนักศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู และพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษามีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการเรียนของนักศึกษาและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา โดยมีอิทธิพล 0991 และ .1642 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ตามลำดับ ส่วนแรงงูใจในการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา .1717 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

สำหรับปัจจัยระดับสาขาวิชา พบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการผลิตครูด้วยอิทธิพล .5706 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงปัจจัยเดียว ส่วนความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการผลิตครู และไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ สำหรับคุณภาพการสอนของอาจารย์นั้นพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยระดับนักศึกษาต่อประสิทธิผลการผลิตครูทุกเส้นทาง และไม่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของเส้นทางระหว่างปัจจัยในระดับนักศึกษา

สำหรับปัจจัยระดับคณะวิชา พบว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การประกันคุณภาพมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการผลิตครู โดยมีอิทธิพล .2130 และ .1075 และ .0812 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการบริหารหลักสูตรและการประกันคุณภาพ มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยคุณภาพการสอนของอาจารย์ต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการผลิตครู .4869 และ .2091 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับอิทธิพลระหว่างปัจจัยในระดับคณะวิชา พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษาของคณะมีอิทธิพลต่อการบริหารหลักสูตรและการได้รับการสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้อง .5290 และ .4090 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู เพราะประสิทธิผลการผลิตครูมีความหมายเน้นถึงสมรรถนะของนักศึกษาทางด้านความรู้ใน 9 สาระ คือ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู ดังนั้น การที่นักศึกษามีความรู้พื้นฐานเดิมอยู่มาก จะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้เรียนได้มากขึ้น เร็วขึ้น และมั่นคงขึ้น เมื่อมีความเข้าใจก็ย่อมตั้งใจเรียนไม่เกิดความคับข้องใจหรือวิตกกังวล (บุญชม ศรีสะอาด, 2524: 12) ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียน เพราะเจตคติเป็นความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

ที่สำคัญ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ดังนั้น เมื่อนักศึกษาเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการเรียน ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู หรือเกิดความภูมิใจในสาขาวิชาที่ตนเรียน ย่อมมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อเนื้อหาวิชาที่เรียน ร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจและมีความสุข ย่อมส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะความรู้ในสาระต่าง ๆ ทั้ง 9 สาระ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น งานวิจัยของ วราภรณ์ วิหคโต (2536) และ ศรีนวล วรรณสุธี (2536) สำหรับพฤติกรรม การเรียนของนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นและสร้างเสริมลักษณะนิสัยของนักศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นครูในอนาคต ดังนั้น จึงต้องมีกิจกรรมที่จะช่วยเสริมให้นักศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความเป็นครูอย่างครอบคลุม ทั้งในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนภายในห้องเรียน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งอื่น ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมในชมรมต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนนักศึกษา และการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอน ตรงกับแนวคิดของ Tussing (1949) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนนั้นให้ดีขึ้น และ Frederck and Others (1947) กล่าวว่า เทคนิคในการเรียนไม่ได้เกิดจากสัญชาตญาณ หากแต่เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนใช้การฝึกฝน แก้ไข ขัดเกลา และพัฒนาจนถึงจุดสมดุลระหว่างงานที่ทำกับผลงานที่ออกมาและนำไปใช้ได้ ส่วนแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ไม่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาวัดจากความกระตือรือร้นในการเรียน ความมุ่งมั่นในการเรียน และความรับผิดชอบในการเรียนของนักศึกษา ซึ่งน่าจะเป็นลักษณะที่สะท้อนในเรื่องพฤติกรรมการเรียนโดยตรง จึงทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเรียนซึ่งส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลการผลิตครูมากกว่าการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู ซึ่งผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมพ์ออร์ สดเคียม (2547: 197) และ ศรีนวล วรรณสุธี (2536: 81) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการผลิตครูในระดับสูง คือ .5706 ทั้งนี้เพราะ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาจารย์ผู้สอนเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือกิจกรรมเสริมในห้องเรียน (การค้นคว้าจากแหล่งความรู้อื่น ๆ) โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน เมื่ออาจารย์ผู้สอนมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่าง สมเหตุสมผล ตั้งแต่กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของวิชา การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลและมอบหมายงาน รวมถึงความรับผิดชอบในการสอน ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ สิริพร ปาณาจารย์ (2545) และ

วัชรมา จรุงผล (2549) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยที่กลุ่มสนทนาคือ นักศึกษา อาจารย์ผู้สอน และคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์ผู้สอนและพฤติกรรมการสอนที่เป็นแบบอย่าง มีผลต่อประสิทธิผลการผลิตครูมากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรของคณบดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูและสัมประสิทธิ์การถดถอยคุณภาพการสอนของอาจารย์ต่อประสิทธิผลการผลิตครู ทั้งนี้เพราะภารกิจหลักของคณะวิชาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษามีความรู้และมีคุณลักษณะตามเป้าหมายของคณะวิชา คือ การคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียน การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดทำแผนประกอบการสอนรายวิชา การพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอน การบริการสื่อการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาเอกสารและตำรา การพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร จะเห็นว่าครอบคลุมงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักศึกษา และมีส่วนช่วยสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนทำหน้าที่สอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลการผลิตครูด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครูและสัมประสิทธิ์การถดถอยคุณภาพการสอนของอาจารย์ต่อประสิทธิผลการผลิตครู ทั้งนี้เพราะถ้าคณะวิชา มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีเป็นไปตามมาตรฐานและกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของคณะวิชาในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตครู และการที่ระบบการประกันคุณภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู โดยผ่านคุณภาพการสอนของอาจารย์นั้นเป็นเรื่องที่สมเหตุสมผล เนื่องจากระบบการประกันคุณภาพในส่วนของการประเมินผลการสอนมีส่วนที่ทำให้อาจารย์ผู้สอนระมัดระวังเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบต่อการสอนยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผลและการปรับปรุงผลการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถจัดทำโครงการทางวิชาการต่าง ๆ ได้เห็นแบบอย่างการสอนและการปฏิบัติตนจากอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์อื่น ๆ ในโรงเรียน รวมถึงได้เรียนรู้ระบบการทำงาน of โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา ฉะนั้น ถ้าคณะวิชา มีการจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาอย่างเป็นระบบ ที่สอดคล้องและส่งเสริมความเป็นครูที่สมบูรณ์แบบให้กับนักศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การจัดหา โรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา มีการจัดระบบการนิเทศที่เป็นแนวทางเดียวกันระหว่างโรงเรียนและคณะวิชา ก็สามารถทำให้การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษารับรู้เป้าหมายยิ่งขึ้น สามารถสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับ นุหงา วัฒนะ (2532) ได้เสนอรูปแบบการจัดการประสบการณ์วิชาชีพ

เพื่อส่งเสริมเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาวิทยาลัยครู ซึ่งองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ การได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากอาจารย์ที่เลี้ยงและการใช้ระบบการนิเทศที่เอื้อให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น

จากข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการสนทนากลุ่มนักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้ว พบว่า มีทั้งส่วนที่เป็นความประทับใจและได้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และส่วนที่เป็นความรู้สึกที่แตกต่าง ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของอาจารย์ที่เลี้ยงและระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน ซึ่งจากข้อมูลนี้น่าจะเป็นสิ่งที่เน้นย้ำได้ถึงความสำคัญของการจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะวิชา

คุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษา แม้ว่าจะไม่พบอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารหลักสูตร และยังมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระดับคณะวิชาต่อประสิทธิผลการผลิตครูคือ มีอิทธิพลต่อการได้รับการสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษาของการวิจัยนี้มีความหมายครอบคลุมพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณาบดีที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถเชิงกลยุทธ์ สามารถชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล ความรับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความยุติธรรม ความกล้าหาญ ความกระตือรือร้น และความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น เมื่อคณาบดีซึ่งเป็นผู้บริหารคณะวิชามีคุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษา ย่อมสามารถประสานงานและได้รับความร่วมมืออย่างมีไมตรีทั้งกับอาจารย์ภายในคณะวิชา บุคคลภายนอก หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทำให้การดำเนินงานราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมของนักศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการผลิตครู เป็นสารสนเทศที่ช่วยยืนยันถึงความสำคัญเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักเรียนที่จะคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาความเป็นครูตลอดหลักสูตร

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู พบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู ฉะนั้นการคัดเลือกหรือการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นอาจารย์ผู้สอนจึงต้องคำนึงถึงคุณลักษณะความเป็นครูเป็นสำคัญ คือ มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้ของตนเองตลอดเวลา มีความรับผิดชอบและความเป็นตัวอย่างของความเป็นครูที่ดีแก่นักศึกษา

3. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับคณะวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู พบว่า การบริหารหลักสูตร การจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู โดยมีคุณลักษณะผู้บริหารระดับอุดมศึกษาของคณะคือ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่น ๆ ในรูปแบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นและควรตระหนักถึงความสำคัญของผู้ดำรงตำแหน่งคณะคณาจารย์/ ศึกษาศาสตร์ เพราะทั้งคุณลักษณะส่วนตัวและการบริหารงานของคณะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิตครู

การวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยนี้นำมาตราฐานความรู้ 9 สาระ และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของครูสภา ซึ่งเป็นมาตรฐานในการผลิตครูหลักสูตรใหม่ คือหลักสูตร 5 ปี มาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการผลิตครู ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ นักศึกษาคณะชั้นปีที่ 4 ซึ่งเรียนหลักสูตร 4 ปี เป็นรุ่นสุดท้าย และเก็บข้อมูลเฉพาะกับกลุ่มนักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 1 เท่านั้น เพราะเนื่องจากเป็นรุ่นสุดท้ายของหลักสูตรครู 4 ปี จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ดังนั้นจึงอาจเกิดความไม่สมบูรณ์ในการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ทั้ง 9 สาระ เพราะนักศึกษายังเรียนไม่ครบตามหลักสูตร ฉะนั้นถ้าทำวิจัยในลักษณะเช่นนี้โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาคณะหลักสูตร 5 ปี และเก็บข้อมูลหลังจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาคเรียนที่ 2 อาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่มีความสมบูรณ์ และสามารถที่จะอธิบายผลที่เกิดขึ้น ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดของการวิจัย

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระดับคณะวิชาที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลร่วม พบว่า ตัวแปรบางตัวยังมีความแปรปรวนในระดับคณะวิชาที่เหลืออยู่ จึงสมควรที่จะค้นหาตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นระดับเดียวกัน หรือระดับที่สูงกว่ามาอธิบายความแปรปรวนนั้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุหงา วัฒนะ. (2532). การนำเสนอรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเสริมเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วารกรณ์ วิทโคโด. (2536). การวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย : การเปรียบเทียบระหว่างเทคนิคโอ แอล เอส เซฟเพอร์เรท กับ เทคนิค เอช แอล เอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรวิ จรุงผล. (2549). การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 5(1), 17-31.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2523). ปรัชญาและเป้าหมายของการบัณฑิตศึกษา. เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีนวล วรรณสุธี. (2536). รูปแบบขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิริพร ปาณางษ์. (2545). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Frederick, B.W., Kitchen, P.C. & McElwee, A.R. (1947). A Guide to College Study. New York: Appleton Century Crafts Inc.
- Tussing, L. (1949). Study and Success. New York: John Willey & Sons Inc.

การพัฒนาแบบวัดความถนัดทางวิชาชีพครูไทย*

พรรณฉวี ประยูรพรหม**

ประวัติความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของไทย กระบวนการจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนคือครู การส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพเหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง งานผลิตครูที่มีคุณภาพจะต้องคำนึงทั้งในการคัดเลือกและการจบการศึกษาเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ การสอบวัดความถนัดเพื่อวัดความสามารถของผู้เรียนครู จะทำให้สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความถนัดทางวิชาชีพครูไทย
2. เพื่อสร้างแบบวัดกลุ่มงาน
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความถนัดทางวิชาชีพครูไทย
4. เพื่อสร้างปกติวิสัย

เครื่องมือ

แบบวัดความถนัดทางวิชาชีพครูไทย

การวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดประกอบด้วย 9 แบบวัดย่อย คือ แบบวัดความสามารถทางภาษาไทย แบบวัดความสามารถทางคณิตศาสตร์ แบบวัดความสามารถทางการคิดสร้างสรรค์ แบบวัดความสามารถทางการแก้ปัญหา แบบวัดความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ แบบวัดความสามารถทางการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แบบวัดความสามารถทางการวางแผน แบบวัดความสามารถทางการแก้ปัญหา แบบวัดความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และแบบวัดความสามารถทางการคิดสร้างสรรค์

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ศึกษาศตรุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามแนวปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545

ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตภาคกลางตอนบน (ปทุมธานี)*

นายพา เหมือนประยูร**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคกลางตอนบน (ปทุมธานี) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา และรูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และอุปสรรคของการพัฒนาจากรูปแบบการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี เพื่อค้นหารูปแบบของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรต่างๆ ที่ควรนำไปใช้ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ ผู้สนับสนุนการสอนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 14 คน และการสนทนากลุ่ม คือ การระดมสมองของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก แนวคำถามในการสนทนากลุ่มและแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจัดสนทนากลุ่มได้นำมาวิเคราะห์และแจกแจงเนื้อหาสาระ จากนั้นผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบโดยการสังเคราะห์จากผลการศึกษา

ที่มา * วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2552)

** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวข้องกับ

1. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. การเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา โดยกระบวนการจัดการความรู้
3. การออกกฎหมายกำหนดเป้าหมายการผลิตครูและการพัฒนาครู
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีหรือสื่อการสอนสมัยใหม่มาใช้
5. การแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชน
6. การบริหารภาครัฐ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

7. การเพิ่มงบประมาณ
8. การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นมั่นคงและต่อเนื่อง โดยไม่สะดุด

การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบแนวทางการพัฒนา SEMAPATTANA MODEL (ตัวแบบเสมาพัฒนา) ซึ่งเป็นตัวแบบที่เหมาะสมในการอธิบายปัญหาและแก้ปัญหาในปัจจุบันและอนาคตของรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 เป็นการบูรณาการนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนามากที่สุด

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเคลื่อนไหวคิดต่อสื่อสารรับรู้ข้อมูลเร็วมาก ทำให้มนุษย์มีอาจอยู่หนึ่งได้ ต้องพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้ทันเหตุการณ์ เพื่อความสุขในชีวิต ความปลอดภัยในตนเอง ประเทศไทยต้องเผชิญกับความรุนแรงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขันระดับประเทศ ส่งผลให้ต้องปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปการศึกษา พัฒนาคคน การปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีครูและบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นการยืนยันให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของครูที่มีต่อสังคม และชาติบ้านเมือง จึงขออัญเชิญพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานในวโรกาสสำคัญและในพระราชพิธีต่างๆ ความว่า “ผู้ที่เป็นครูและผู้บริหารการศึกษาทุกฝ่ายทุกคนจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสถาบันครูมิได้เสื่อมลงไป ท่านจะต้องทำใจให้เข้มแข็ง ต้องมั่นคงในอุดมคติ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้ดีที่สุด ให้สมเป็นครูที่แท้และที่สามารถ เพื่อสร้างคุณค่าในตัวท่าน เพื่อเชิดชูจรรยา ใฝ่สถาบันอันมีเกียรติของงานของครูนั้นเป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนและความเสียสละมาก ยิ่งในสมัยปัจจุบันนี้ยิ่งยากขึ้นทุกที สมัยนี้เทคโนโลยีสูง ทำให้สามารถที่จะทำกิจการ โรงเรียน กิจการสั่งสอนแพร่ออกไปได้มากกว่า แต่ไม่มีอะไรแทนการอบรม ไม่มีอะไรแทนการบ่มนิสัย คือ การสอนนี้แบ่งเป็นการอบรมและบ่มนิสัย แต่ถ้าไม่มีผู้ที่อบรม ไม่มีผู้บ่มนิสัย หรือผู้ที่อบรมหรือผู้ที่ยบ่มนิสัยเป็นคนที่มีความรู้ ผู้ที่ได้รับการ

อบรมบ่มนิสัยย่อมมีคุณภาพต่ำ เหมือนกับอาจจะยิ่งร้ายกว่ากัน แม้จะมีเทคโนโลยีขั้นสูง มีดาวเทียม เครื่องคอมพิวเตอร์ แต่เครื่องเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิต ไม่มีจิตใจอาจจะทำให้คนมีจิตใจอ่อนเปลี้ยไปเป็นคนละคนก็ได้..." (พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานในวโรกาสสำคัญและในพระราชทาน ในวันที่ 24 กรกฎาคม 2513)

"สำหรับครูนั้น ก็จะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่เชื่อใจของนักเรียนเหมือนกัน ข้อแรกต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญทั้งในวิชาความรู้ และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวง ได้อย่างถูกต้อง กระจ่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ อีกข้อหนึ่งต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมี และต้องแสดงความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสุภาพ ความเข้มแข็งและอดทนให้ปรากฏชัดเจนเด่นชัดเป็นปกติวิสัย เด็กๆ จะได้เห็น ได้เข้าใจในคุณค่าของความรู้ในความคิดและในตัวเองอย่างซาบซึ้ง และยึดถือเอาเป็นแบบอย่างภารกิจของครู คือการให้การศึกษา ก็จะได้บรรลุตามที่มุ่งหวังกันอยู่ ..." (พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในวโรกาสสำคัญและในพระราชพิธีต่างๆ 7 มิถุนายน 2521)

จากพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนั้น พระองค์ทรงให้ความสำคัญพระทัยในวิชาชีพ "ครู" เป็นอันมากทรงตระหนักว่าครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนของประเทศทรงย้่าให้ผู้ที่เป็นครู ได้ตระหนักถึงหน้าที่และจุดมุ่งหมายคุณสมบัติของครูที่ดี คุณลักษณะของครูที่แท้จริงตลอดจนวิธีสอนและวิธีเรียนที่ได้ผล พระบรมราโชวาทนั้นนอกจากจะมีลีลาในเชิงกล่าวสอนแล้วยังให้แง่คิดที่เป็นสังขมสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่มีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายให้ทุกคนในทุกองค์กร และทุกหน่วยของสังคม เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และยังมีควมสำคัญ เป็นนโยบายต่อเนื่องของการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดหลักทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ อย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของคนไทย และพื้นฐานการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม ที่มี "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่อง รัฐบาลจึงเริ่มปฏิรูปการศึกษาโดยพัฒนาคนเป็นคนให้สมบูรณ์ ผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาคน ก็คือครูตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีความต้องการครูในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ การขยายโอกาสทางการศึกษาและสิทธิของประชาชนในการศึกษาด้านพื้นฐานอย่างน้อย 15 ปี โดยรัฐไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทำให้มีความต้องการกำลังครูเพิ่มขึ้น ส่วนนโยบายอื่นที่ส่งผลกระทบต่อ ขาดแคลนครู มี อาทิ นโยบายแยกบุคลากรสายการสอน และสายธุรการ การลดขนาดห้องเรียน การปฏิรูปหลักสูตร และยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนากำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีความต้องการครูเฉพาะสาขามากขึ้น จากปัญหาดังกล่าวส่งผล กระทบทำให้ขาดแคลนครู เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน ส่งผลโดยตรงถึงส่วนรวม ประเทศชาติ ทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดประสิทธิภาพ ประเทศชาติขาดความมั่นคงปลอดภัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานีที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ที่สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในขั้นต้นจะศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาเพื่อปูพื้นฐาน ขั้นตอนไปใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอน (ศึกษานิเทศก์) ส่วนการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group) ใช้การอภิปรายจากผู้ปฏิบัติการสอน (ครู) โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้ตัวอย่างจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาค้างนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร 9 คน
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอน 20 คน
3. กลุ่มผู้สนับสนุนการสอน โดยคัดเลือกจากผู้มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการศึกษาครั้งนี้จำนวน 5 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานีที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ปัญหาในเชิงปริมาณและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ทราบได้ว่าการขาดแคลนครูสามารถแบ่งออกได้สองอย่าง เมื่อพิจารณาในเชิงปริมาณนั้นคือการขาดอัตรากำลังของครูในการสอนของกลุ่มในสาระต่างๆ หรือการขาดแคลนครูประจำชั้นแต่ละชั้นปี ส่วนในเชิงคุณภาพนั้นขาดครูในกลุ่มสาระสำคัญ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งสิ้น อีกทั้งบุคลากรครูมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่างตั้งแต่งานธุรการและรับผิดชอบโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นภาระหลายทางนอกจากการสอนควรจะนำรูปแบบการเกี่ย

อัตรากำลังคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและควรรำนาเทคโนโลยีและสื่อการสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับเด็กนักเรียนมากที่สุด

1.2 งบประมาณและทรัพยากร สิ่งของ เครื่องมือ เทคโนโลยี

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สิ่งที่มีความจำเป็นนั่นก็คือ งบประมาณ ซึ่งนั่นก็คือการลงทุนจากภาครัฐ โดยภาครัฐเองจะให้ความสนใจเน้นหนักไปในด้านพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ซึ่งมากกว่าทางด้านการศึกษา ถึงแม้การศึกษาจะเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติก็ตาม การจัดสรรงบประมาณที่ครอบคลุมและสามารถสนองตอบความต้องการของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องครอบคลุมในส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

- งบประมาณที่จัดสรรลงไปในส่วนสวัสดิการและเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแม้ในปัจจุบันนี้อาชีพครูจะมีเงินเดือนสูงกว่าหลายๆ อาชีพก็ตาม แต่อาชีพมีความรับผิดชอบมากกว่าอาชีพอื่น ถึงแม้หมดเวลางานแล้วก็ยังมีความรับผิดชอบอยู่ ตัวครูเองก็ต้องทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย หากการปรับขึ้นเงินเดือนแต่การทำงานยังคงอยู่คงเดิม และไม่พัฒนาการเพิ่มขวัญและกำลังใจก็ไม่เกิดประโยชน์

- งบประมาณที่จัดสรรเพื่อประโยชน์ต่อการสอนนั่นก็คืออุปกรณ์ต่างๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายๆ คนมีความพร้อมมีความสามารถ แต่ไม่มีอุปกรณ์และสื่อการสอนที่สามารถสนองตอบและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ภาครัฐต้องให้ความสนใจและสนับสนุนงบประมาณในส่วนดังกล่าวนี้เพิ่มขึ้น เพื่อให้การพัฒนาสื่อการสอนนั้นเป็นไปในแนวทางสู่ความสำเร็จทางการศึกษา

- งบประมาณที่จัดสรรเพื่อประโยชน์ต่อนักเรียน งบประมาณในส่วนนี้นั่นก็คือ อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อตัวนักเรียนและอาหารนม ตลอดจนยาที่มีความจำเป็นต่อการศึกษารัฐต้องจัดสรรให้บริบูรณ์และครบถ้วนตามความจำเป็นพื้นฐานของนักเรียน

- งบประมาณที่จัดสรรสำหรับสื่อการสอนต่างๆ จะต้องมีความทันสมัยและสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้และผู้รับครบถ้วนหมายความว่ารวมถึงหนังสือต่างๆ ที่มีอยู่ในห้องสมุดนั้นอาจไม่เพียงพอถ้าหากมีการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ก็สามารถที่จะสนองตอบการใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มขึ้นได้อีกทางหนึ่งและยังแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในเชิงปริมาณและคุณภาพได้

- งบประมาณที่จัดสรรเพื่อเป็นกองทุนในการพัฒนาครูเพิ่มพูนทักษะอบรมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและความรู้ในการสอนมากขึ้นในลักษณะที่ปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยถูกเป็นการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. สถานการณ์ปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแม้ปัจจุบันจะมีการพัฒนาในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น ครูมีการศึกษาเพิ่มเติมแสวงหาความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพในการสอนมากขึ้น แต่ยังเป็นอัตราส่วนที่น้อยกว่าตัวเลขมวลรวมทั้งหมดของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษานั้นพัฒนาได้หลายรูปแบบ พัฒนาตนเองโดยการศึกษาในระบบ ศึกษาอกระบบ ศึกษาตามอัธยาศัยและยังศึกษาโดยการ

- การจัดอบรม การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- การสัมมนาทางวิชาการ
- การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
- การวิจัยและพัฒนา

2. การประยุกต์ใช้การพัฒนาโดยการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเพิ่มช่องทางเลือกทางการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพครู เช่น การเรียนรู้ทาง Computer Conference การศึกษาผ่านดาวเทียม การศึกษาผ่านเว็บไซต์ การศึกษาผ่านทางไปรษณีย์

1.4 ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายต่างๆ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานีมีลักษณะ

1. พัฒนาครูในด้านการใช้หลักสูตร
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
3. สร้างระบบและพัฒนาเครือข่ายและพัฒนาวิทยากร เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นโรงเรียนนำร่องและแกนนำ

4. จัดกลุ่มความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในแต่ละอำเภอตามความสมัครใจ
5. พัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน
6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. พัฒนาครูกลุ่มนำร่องโดยคัดเลือกตัวแทน หรือให้เป็นไปตามความสมัครใจ
8. สร้างวิทยากรแม่ไก่ขึ้นมาแล้วให้ไปขยายผลในพื้นที่
9. พัฒนาประสิทธิภาพของครูให้เข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารใหม่ๆ และสามารถนำไปใช้กับหลักการสอนในชั้นเรียน

3. แนวทางการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี ที่ประสบปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ขาดงบประมาณในการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษา
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนไม่ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนไม่ประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาด้วยสาเหตุเหลืออายุราชการไม่มาก ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ นวัตกรรมและวิทยาการใหม่ๆ ขาดแก่การเข้าใจเรียนรู้

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานและปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งไม่มีศักยภาพประสิทธิภาพในการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงกระตุ้นและขวัญกำลังใจในการพัฒนา

6. ครูไม่สนใจพัฒนาตนเอง เพราะอบรมแต่ครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง แล้วไม่รู้ว่ากลับมาจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากฝ่ายบริหารหรือไม่ ตนเองจะมั่นคงได้อย่างไร

7. ครูมีภาระงานมากขึ้น เมื่ออบรมหรือพัฒนาแล้วก็ไม่ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือนำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนามาขยายผลต่อ

4. รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ที่สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี (ICT) หรือสื่อการสอนสมัยใหม่มาใช้สื่อนวัตกรรมต่างๆเป็นเครื่องมือของครู - อาจารย์ ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายการสอน โดยสื่อ/นวัตกรรมเหล่านั้น ต้องตอบสนองต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยนักเรียนจะต้องสามารถศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตัวเอง ปฏิบัติจริง ฝึกนิสัยให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สื่อ/นวัตกรรมที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา อันได้แก่ สื่อที่ใช้ศึกษาด้วยตนเอง เช่น บทเรียนสำเร็จรูป แบบฝึกทักษะ เอกสารประกอบการเรียนการสอน แผ่นกระดานแม่เหล็ก หรือสื่อประเภทโมเดลต่างๆ อาจเป็นของที่มีใช้กันอยู่แล้ว ครูนำมาปรับใช้กับนักเรียนของตน ได้อย่างเหมาะสม หรือคิดประดิษฐ์สื่อขึ้นมาใหม่เพื่อนำมาใช้สอน เป็นต้น

2. ออกกฎหมายกำหนดเป้าหมายการผลิตครูและการพัฒนาครู เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาเรียนครูตั้งแต่ระดับช่วงชั้นที่สาม ช่วงชั้นที่สี่ จนถึงระดับอุดมศึกษา โดยสรรหาคนเก่งคนเรียนดีมาเป็นครูรวมถึงขบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู

3. อบรมและพัฒนา (Training Development) ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้มีศูนย์พัฒนาการศึกษา การศึกษาต่อเนื่องของครู โดยการอบรมและพัฒนา (Centre of Continuing Education Professional Development : CEPD) ให้ถือเป็นหน่วยกิตสะสมในการเรียนหรือสะสมแต้มเพื่อนำไปเพิ่มวิทยฐานะหรือเพิ่มวุฒิการศึกษาไปประกอบวิชาชีพหรือความดีความชอบในตำแหน่งหน้าที่การงาน คำๆ หนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากนับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษามาก็คือคำว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการเรียนรู้ไม่สามารถหยุดอยู่เพียงคำว่าผู้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตร หรือผู้เรียนก้านอาณาเขตการเรียนรู้อยู่เพียงแค่ห้องสี่เหลี่ยม การเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังคำโบราณที่มีมานานว่า ไม่มีใครแก่เกินเรียน ครู อาจารย์ คือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปนี้คงไม่สามารถที่ผลักดันให้สำเร็จได้หากครูผู้สอนปิดกั้นตนเอง ไม่เปิดโลกทัศน์

เรียนรู้สิ่งใหม่ ขาดความมั่นใจเพียงในการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พัฒนาเทคนิควิธีการสอน รวมไปถึงยังมีมุมมองทัศนคติเกี่ยวกับการศึกษาที่ติดตัน ครูเช่นนี้เราคงจะหวังพึ่งให้เป็นแม่พิมพ์ที่ดีของศิษย์ได้ยาก

4. ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) โดยใช้รูปแบบที่มีชุมชนมีบทบาทหลักแนวคิดคือ รูปแบบที่มีชุมชนมีบทบาทหลักแนวคิดสำคัญคือการจัดการศึกษาสนองตอบความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองชุมชนมากที่สุด รูปแบบการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ใช้รูปแบบที่มีชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control) แนวคิดสำคัญคือการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการ โรงเรียนมากที่สุดตัวแทนของผู้ปกครองชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทและกฎหมายการศึกษาของไทยปัจจุบันคือ รูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีชุมชนเป็นหลัก (Community Control) คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วยกรรมการที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละไม่น้อยกว่าสองคน และมีจำนวนเท่าๆ กัน ให้คณะกรรมการศึกษาเลือก กรรมการคนหนึ่งเป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่งสำหรับจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาควรอยู่ในดุลพินิจและขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ซึ่งอยู่ระหว่าง 13-19 คน คณะกรรมการมีวาระการทำงานสองปีและอาจได้รับการแต่งตั้งอีกก็ได้

5. การแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชน (Corporation Private Sect)

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่กระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อวางรากฐานทางการศึกษายุคใหม่ให้เข้มแข็ง ครอบคลุมความต้องการของประเทศในยุคการสื่อสาร ไร้พรมแดน การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์คือส่งเสริมและสนับสนุนระบบและกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาให้มีความพร้อมในการสนับสนุนระบบและกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานการสนับสนุนแหล่งบริการความรู้แก่ชุมชนในการผลิตและพัฒนาเครือข่ายนี้จะเอื้อประโยชน์ให้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่สนใจให้ทราบถึงนโยบายทางด้านการศึกษาของรัฐบาล ตลอดจนพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

6. การเพิ่มงบประมาณ (Budgets)

เป็นเรื่องที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีสภาพที่ค่อนข้างจะขาดแคลนเกือบไปเสียทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณ ครูผู้สอน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่ผ่านมานั้น จัดสรรตามขนาดของโรงเรียน หรือตามจำนวนนักเรียน

ดังนั้น จำทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดงบประมาณ ขาดแคลนครู และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนทั้งสิ้น

กระทรวงศึกษาธิการ ได้พยายามแก้ปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการยุบรวมเลิกล้มโรงเรียนขึ้น โดยมีสาระสำคัญคือ หากโรงเรียนใดมีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และในแต่ละรายชั้นมีนักเรียนต่ำกว่า 20 คน ก็ให้ทำเรื่องขอยุบรวมและเลิกล้มโรงเรียน และนักเรียนในโรงเรียนที่ถูกยุบก็จะได้รับค่าพาหนะเดินทางไปโรงเรียนแห่งใหม่ที่อยู่ใกล้เคียง ซึ่งผลของการยุบรวมโรงเรียนตั้งแต่ปี 2536 ถึงปัจจุบัน สามารถยุบรวมโรงเรียนได้เพียง 1,807 โรงเรียนเท่านั้น ซึ่งนับว่าต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

7. หลักการบริหารบ้านเมือง (Good Governance) การเคารพสิทธิมนุษยชนและบริหารอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักนิติธรรม กฎหมาย กฎระเบียบที่ชอบธรรมไม่ลิดรอนสิทธิ ใช้บังคับเสมอหน้าไม่เลือกปฏิบัติ หลักคุณธรรม ความดีงาม เมตตา - บริการประชาชน ไม่น้อราษฎ์บังหลวง หลักความโปร่งใส รู้ข้อมูลข่าวสาร/ระเบียบข้อบังคับของราชการ ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมทั้งโดยตรง/อ้อม ความรับผิดชอบ ความสำนึกต่อสังคม มีความพร้อมถูกตรวจสอบ ฯลฯ ความคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักความคุ้มค่าของเงิน (Value for money)

8. การนำเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มาปรับใช้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ดำเนินไปได้อย่างราบเรียบมั่นคงและต่อเนื่องโดยไม่สะดุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลทางการวิจัย จึงได้รูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน ประเทศชาติ และแก้ปัญหาขาดแคลนครูได้จริง ตามโมเดล เสมมาตรมัจจร

9. รูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจะให้ประสบความสำเร็จจะต้องแจ้งแผนงาน โครงการให้ครูทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน เพื่อเตรียมตัวรับการพัฒนา
2. การอบรมหรือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในกระบวนการพัฒนา
3. การอบรมพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นไปตามความต้องการของครู โดยความสมัครใจเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อนักเรียน
4. การอบรมพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมจากฝ่ายบริหารเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
5. การอบรมพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมพัฒนาต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เข้ารับการศึกษา

6. การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรนำมาเพิ่มสะสมหน่วยกิต ความรู้เพื่อนำมาปรับคุณภาพทางการศึกษาหรือเพิ่มวิทยฐานะ

7. การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรคัดสรรบุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาถ่ายทอดศิลปะและวิทยาการให้โดยเต็มความสามารถ

8. สถานที่อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับการพัฒนาดังเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

10. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะครอบคลุมทั้งประเทศโดยนำรูปแบบการวิจัยของจังหวัดปทุมธานีไปปรับใช้ อาจจะมีการมีความแตกต่างในวิถีชีวิต ค่านิยม สภาพแวดล้อม ลักษณะภูมิประเทศที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น

11. นโยบายรัฐบาลต่อการศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมั่นคงต่อเนื่องและสานต่อทุกรัฐบาล

12. รัฐต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดงบประมาณลงมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยใช้หลักปัญญานำทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

กิตยวดี บุญซื่อ. (2546). รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์

ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จีระ ประवालพฤษ์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

คณัฏ เทียนพูน. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรง ชลสุข. (2529). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เรื่องแสงการพิมพ์.

เด็บโต คคิพจน์. (2540). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาเขตพลศึกษา.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2530). การพัฒนาบุคคลในการบริหารงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ : วิตตอรีเฟาเวอร์

พอยท์.

ธีระ ประवालพฤษ์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. คำรา – เอกสาร ฉบับที่ 83.

กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สถาบันราชภัฏ.

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตโดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาว ที่มีตัวแปรแฝง*

สมเกียรติ ทานอก**

ประวัติความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งในส่วนการผลิตครูนั้นได้ดำเนินโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ที่มุ่งเน้นการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยคัดเลือกคนดี คนเก่ง มีจิตวิญญาณครู เข้ามาเรียนครู เพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ในการเป็นครู สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มเต็มตามศักยภาพตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา

ผลการดำเนินงานภายหลังจากครบ 6 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า การปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครูยังไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากการผลิตครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังในด้านนโยบายและงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน นอกจากนี้ วิชาชีพครูยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับจึงไม่สามารถดึงดูดคนเก่งให้สนใจเรียนครูและประกอบวิชาชีพครู ซึ่งปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกิดจากสาเหตุการไม่สนใจประกอบอาชีพครูของผู้สำเร็จการศึกษางานสาขา การไม่มีอัตราบรรจุครู และการไม่สามารถผลิตครูได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และครูรุ่นใหม่บางส่วนประสบปัญหาหลายด้าน เช่น ไม่สามารถปฏิบัติการสอนได้จริงในห้องเรียน ขาดทักษะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน มีปัญหาในการปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ขาดจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 25-27)

สอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักศึกษาครูในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบทางตรงต่อสมรรถภาพด้านการสอน คือ บุคลิกภาพความเป็นครู ประสบการณ์วิชาชีพครู และตัวแปรที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถภาพด้านการสอน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู อัตมโนทัศน์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลย้อนกลับ และความวิตกกังวล (บัญญัติ ชำนาญกิจ, 2534) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นครู กระบวนการนิเทศและติดตามผลของสถาบันผลิตครู การเอาใจใส่ของอาจารย์ที่เลี้ยง และผู้บริหาร โรงเรียน เจตคติต่อวิชาชีพครู และการคบเพื่อนของนักศึกษา เป็นต้น (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2543)

เมื่อพิจารณาจะพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพของนักศึกษาคู่มือประการหนึ่ง คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งเจตคติต่อวิชาชีพครูนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ดังคำกล่าวของ Pinkney และผลงานวิจัยของ Umruh (อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิยดา ศรีจันทร์, 2523: 2-3) สรุปได้ว่า เจตคติของครูผู้สอนมีความสำคัญยิ่งกว่าสิ่งที่ครูผู้สอนรู้มากมาย ทั้งนี้เพราะเจตคติของครูจะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้เจตคติ และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ครูที่ไม่มีเจตคติต่อวิชาชีพของตน เช่น ไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจ ไม่คิดจะปรับปรุงวิชาชีพให้ก้าวหน้า และไม่กระทำตนเป็นครูที่ดีในสายตาของเด็กนักเรียน จะทำให้เกิดปัญหาเรื่องระเบียบวินัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูของประเทศไทย พบลักษณะที่สำคัญสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก จุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยพบว่า งานวิจัยในช่วงแรก ๆ หลังปี พ.ศ. 2520 มุ่งศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสนใจ ส่วนในช่วงต่อมาจนถึงปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมายเพิ่มมากขึ้นในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์และการทำนายระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพครูและตัวแปรอิสระต่าง ๆ ประเด็นที่สอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า มี 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ใช้แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูที่สร้างขึ้นตาม โครงการวิจัยและพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของคณาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) พัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูขึ้นเองแต่ปรับหรือใช้องค์ประกอบวิชาชีพครูตามแบบวัดที่สร้างขึ้นตาม โครงการวิจัยและพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู และ (3) พัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูขึ้นเองใหม่ทั้งหมด ประเด็นที่สาม การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ส่วนมากใช้สถิติบรรยาย การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ถดถอย (regression analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และประเด็นสุดท้าย ผลการวิจัย พบว่า มีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ ตัวแปรอิสระที่ทำให้เกิดความแตกต่างในเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีผลการวิจัยทั้งที่สนับสนุนว่าทำให้เกิดความแตกต่างและไม่พบความแตกต่างในเจตคติต่อวิชาชีพครูในตัวแปรเดียวกัน ได้แก่ เพศ สาขาวิชา ชั้นปี และช่วงเวลาก่อนและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ศิริชัย กาญจนวาที, 2523; เบลญมาภรณ์ ช้อยเครือ, 2543; ยุพดี ปานบุบผา, 2523; บัญญัติ ไบบรรจง, 2527) และลักษณะที่สอง ตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งพบว่ามีจำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ ภูมิฐานะ สภาพการมีงานทำ อาชีพบิดา ประเภทผู้อุปการะ ระดับอิทธิพลของผู้เกี่ยวข้อง อันดับที่การเลือกเข้าคณะครุศาสตร์ ความตั้งใจประกอบอาชีพครู คะแนนเฉลี่ยสะสมหมวดวิชาครู คะแนนเฉลี่ยสะสม ประสบการณ์การเป็นผู้นำ สาขาวิชา บรรยากาศการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน และผลการฝึกสอน

(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524; ชนิดา รัษฎพลเมือง, 2524; ศิริธร ทัดดี, 2529; วิภา แดงเจริญ, 2530; นิยาม เลาาจารย์, 2523; ชุติกร โชคดี, 2541; ชนิกา จึงเจริญพาณิชย์, 2546)

ผลงานการวิจัยดังกล่าว ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดีให้กับสถาบันผลิตครูและนักศึกษาครูเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากงานวิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งส่วนมากก็รวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว และใช้สถิติวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทำให้ได้สารสนเทศในลักษณะคงที่ (static) ขาดความเป็นพลวัต (dynamic) ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างครอบคลุมสมบูรณ์ ข้อจำกัดดังกล่าวนี้สามารถแก้ไขปรับปรุงได้โดยการออกแบบการวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลระยะยาว หรือการวัดพัฒนาการ

วิธีการวัดพัฒนาการเมื่อจำแนกตามลักษณะของวิธีการวัด และผลของการวัด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ การวัดพัฒนาการแบบดั้งเดิม และการวัดพัฒนาการแนวใหม่

การวัดพัฒนาการแบบดั้งเดิม เป็นการวัดพัฒนาการจากข้อมูลที่มีการวัดซ้ำเพียง 2 ครั้ง มีจุดเด่นที่วิธีการวัดเป็นวิธีที่ง่าย สะดวกในการคิดคำนวณ ตีความหมายได้ชัดเจน และเป็นตัวประมาณค่าที่ไม่ลำเอียง (Willet, 1994: 672; 1997: 215; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 260) แต่อย่างไรก็ตาม นักสถิตินักวิจัย และนักวัดผล ได้วิจารณ์ว่ามีจุดอ่อนสรุปได้ 4 ประการ คือ (1) ความเที่ยงของคะแนนพัฒนาการมีค่าต่ำ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการวัดครั้งแรกกับคะแนนพัฒนาการมีแนวโน้มเป็นความสัมพันธ์ทางลบ (3) คะแนนพัฒนาการติดปัญหาเรื่องอิทธิพลเพดาน (ceiling effect) และ (4) คะแนนพัฒนาการไม่ได้คำนึงถึงคะแนนการวัดครั้งแรก (Burr and Nesselroade, 1991: 9; Pike, 1991: 501; Raykov, 1993: 53; Willet, 1994: 672; 1997: 215; Mellenbergh, 1999: 87; Fischer, 2003: 3; Wang & Wu, 2004: 761; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 260-261) นอกจากนี้ ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนสำคัญ คือ ไม่สามารถระบุรูปแบบของพัฒนาการได้ครบสมบูรณ์ เนื่องจากข้อจำกัดของลักษณะข้อมูลที่ได้จากการวัดซ้ำเพียง 2 ครั้ง ที่สามารถตรวจสอบได้เฉพาะพัฒนาการเชิงเส้นตรงเท่านั้น จากจุดอ่อนของการวัดพัฒนาการแบบดั้งเดิมนี้ ทำให้นักวิจัยพัฒนาวิธีการวัดพัฒนาการจากการวัดซ้ำหลายๆ ครั้ง และได้พัฒนาเป็นการวัดพัฒนาการแนวใหม่

การวัดพัฒนาการแนวใหม่ เป็นการวัดพัฒนาการจากข้อมูลที่มีการวัดซ้ำตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป มีลักษณะการวิเคราะห์คะแนนจริงร่วมกับคะแนนสังเกตได้ มีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งพัฒนาอยู่ในรูปโมเดลการวัด และมีแนวคิดในการวัดหลากหลาย แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดที่นิยมใช้มี 2 แนวคิด คือ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (structural equation model: SEM) โดยเฉพาะโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง (latent growth curve model: LGCM) และโมเดลพหุระดับ (multilevel model: MLM)

ทั้ง 2 โมเดลนี้ มีแนวคิดพื้นฐานในการวัดการเปลี่ยนแปลงที่เหมือนกัน กล่าวคือ ต้องการวัดหรือประมาณค่าการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคล (intraindividual change) และการเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคคล (interindividual change) ตามระยะเวลาที่เปลี่ยนไป เมื่อนำมาวิเคราะห์พัฒนาการภายใต้ข้อมูล

ระยะยาวเดียวกัน หรือข้อตกลงเบื้องต้นเดียวกันจะให้ผลการวิเคราะห์ที่เหมือนกัน (Stoel, van den Wittenboer & Hox, 2003) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ ตามวิธีการวิเคราะห์ของแต่ละแนวคิดจะเห็นความยืดหยุ่นที่เป็นจุดเด่นที่ต่างกัน ผู้วิจัยสรุปจากงานวิจัยของ Stoel, van den Wittenboer และ Hox (2003) ดังนี้

โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง มีจุดเด่นที่เหนือกว่าโมเดลพหุระดับ ได้แก่ (1) สามารถตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของ โมเดลการวัด กล่าวคือ ความไม่แปรเปลี่ยนของ โครงสร้างตัวแปรแฝง ตลอดระยะเวลาการวัดได้ (2) มีความยืดหยุ่นในการกำหนดสัมประสิทธิ์พื้นฐาน ซึ่งทำให้สามารถประมาณค่ารูปแบบของโค้งพัฒนาการได้อย่างหลากหลาย เช่น ไม่มีพัฒนาการ พัฒนาการเชิงเส้นตรง พัฒนาการเชิงเส้นโค้ง พัฒนาการอิสระหรือกำหนด และพัฒนาการ ที่มีความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กัน (3) มีความยืดหยุ่นในการกำหนดตัวแปรร่วม (covariate) เข้าไปในโมเดล โดยเฉพาะตัวแปรร่วมที่แปรเปลี่ยนตามระยะเวลา (time-varying covariates) ซึ่งมีความสะดวกและง่ายต่อการประมาณค่า อิทธิพลของตัวแปรในแต่ละช่วงเวลาที่ทำการวัด (occasion) (4) สามารถปรับขยายโมเดลโดยเพิ่มตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดได้หลายลักษณะ ทำให้โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบได้ เช่น multiple indicator model หรือ curve-of-factor model หรือ higher order factor model เป็นต้น ซึ่งความยืดหยุ่นข้อนี้ทำให้การวิเคราะห์ใน โมเดลพหุระดับเป็นส่วนหนึ่งในโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง และ (5) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย (missing data) โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์เมื่อตัวแปรทำนายมีค่าขาดหายได้ เนื่องจากมีการประมาณค่าแบบ Full-information maximum likelihood ซึ่งโมเดลพหุระดับสามารถประมาณค่าที่ขาดหายได้เฉพาะกรณีที่เป็นค่าขาดหายของตัวแปรตามเท่านั้น หากข้อมูลตัวแปรทำนายขาดหายไปต้องตัดตัวอย่างที่ขาดหายนั้นไป (listwise deletion)

โมเดลพหุระดับมีความยืดหยุ่นมากกว่าโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง กล่าวคือ สามารถวิเคราะห์พัฒนาการเมื่อข้อมูลมีลักษณะระดับลดหลั่นมากกว่า 3 ระดับ โดยโปรแกรม MLwN 1.10 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับลดหลั่นได้ถึง 50 ระดับ และการวิเคราะห์ในโมเดลพหุระดับ จำนวนโอกาสในการวัด (number of measurement occasion) และช่วงห่างของเวลาในการวัดแต่ละครั้ง ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน และเหมือนกันสำหรับทุก ๆ กลุ่มตัวอย่าง (subject)

การวัดพัฒนาการแนวใหม่ดังกล่าวข้างต้น ต้องอาศัยข้อมูลที่มีการวัดซ้ำตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป หรือใช้ข้อมูลจากแผนแบบวิจัยการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) ซึ่งมีจุดเด่นที่ข้อมูลได้มาจากประชากรกลุ่มเดิม ทำให้สามารถลดตัวแปรแทรกซ้อนในการสรุปผลการวิจัยได้ แต่มีจุดอ่อนที่สำคัญคือ ใช้ระยะเวลาในการศึกษานาน และการเก็บข้อมูลหลายครั้งอาจทำให้มีปัญหาด้านงบประมาณในการเก็บข้อมูล ตลอดจนการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งต่อ ๆ มาได้ จากจุดอ่อนของการออกแบบวิจัยแบบการศึกษาระยะยาวนี้ ทำให้นักวิจัยได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ที่สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาระยะยาวลง แต่ยังสามารถให้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่แตกต่างจากการศึกษาระยะยาว เรียกว่า

การศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว (longitudinal-overlapping study หรือ sequential study) ซึ่งเป็นแผนแบบการวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป แล้วทำการติดตามกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตลอดช่วงเวลาที่ถูกวิจัยกำหนด และมีช่วงเวลาที่เหลื่อมกันเป็นตัวร่วมที่ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบและใช้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน

การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการ ในแผนแบบการวิจัยการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว นักวิจัยสามารถทำการวิเคราะห์โดยประยุกต์กับวิธีการวัดพัฒนาการแนวใหม่ ทั้งแนวคิดการวัดพัฒนาการในโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) และโมเดลพหุระดับ (MLM) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนมากประยุกต์วิธีการวิเคราะห์ในโมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) โดยเฉพาะโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง (LGCM) ซึ่งเรียกว่าโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง (sequential latent growth curve model)

การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง มีวิธีการวิเคราะห์ตามกระบวนการวิเคราะห์ของโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง ร่วมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multi-group analysis หรือ multi-sample analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทุกกลุ่มพร้อม ๆ กัน การวิเคราะห์เหลื่อมเวลาระยะยาวมีข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) เพิ่มขึ้นจาก โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง กล่าวคือ ต้องกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (invariance across all groups) หรือจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (constraints) ให้ค่าพารามิเตอร์ทุกค่ามีค่าเท่ากันที่ตำแหน่งของช่วงเวลาการวัดที่เหลื่อมกันสำหรับแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์ตามโมเดลนี้มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ ช่วงเวลาในการติดตามเก็บข้อมูลใช้ช่วงเวลาสั้นกว่าการศึกษาระยะยาว ทำให้สามารถลดปัญหาจากอิทธิพลตกค้างของการทดสอบ (problems of cumulative testing effect) และปัญหาการขาดหายของข้อมูล (attrition) สามารถให้ผลสรุปการวิเคราะห์ในเวลาสั้น ส่วนจุดเด่นอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาวเป็นการศึกษาจากคนหลายกลุ่ม (several cohorts) ไม่ใช่การศึกษาจากคนกลุ่มเดียว (single cohort) เหมือนในการศึกษาระยะยาว นักวิจัยสามารถตัดสินใจได้ว่าแนวโน้มที่สังเกตได้จากการวัดซ้ำนั้นจะได้รับการยืนยัน (corroborated) จากคนต่างกลุ่ม เช่นเดียวกันหรือไม่ (Duncan, Duncan, & Hops, 1996: 237; Duncan, et. al., 1999: 75-76; Baer & Schmitz, 2000: 243; Prinzie, Onghena, & Hellinckx, 2006: 448)

สำหรับจุดอ่อนของการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว ที่นักวิจัยหลายคนตั้งคำถาม คือ สารสนเทศที่ได้จากการศึกษามีครอบคลุมเช่นการศึกษาระยะยาวหรือไม่ และถูกวิจารณ์ว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มอายุ (age-cohort) อาจทำให้การตีความผลการศึกษาสับสน นอกจากนี้ยังเป็นการมองข้ามเหตุการณ์สำคัญและอิทธิพลของตัวแปรสอดแทรก (intervening variables) ที่อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ (Raudenbush & Chan, 1992: 390; Baer & Schmitz, 2000: 243) ประเด็นวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้ทำให้นักวิจัยได้พยายามศึกษาและแสดงความเหมาะสมของพัฒนาการที่ได้จากการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว ซึ่งพบว่า สามารถให้สารสนเทศได้ไม่แตกต่างจากการศึกษาใน โมเดลการศึกษาระยะยาว (Anderson, 1993; Duncan &

Duncan, 1994; McArdle & Hamagami, 1995; Duncan, Duncan & Hops, 1996) นอกจากนี้ ยังสามารถปรับขยายโมเดลในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ได้หลากหลายรูปแบบเช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์ในโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง (Prinzie & Hellinckx, 2006; Duncan, Duncan & Stryckey, 2006)

จากความสำคัญของครู เจตคติต่อวิชาชีพครู ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ให้คำตอบยังไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้พัฒนาปรับปรุงระบบการผลิตครู ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ซึ่งเป็นการศึกษาในลักษณะการวัดพัฒนาการ โดยประยุกต์ศึกษาในโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง (LGCM) และออกแบบการวิจัยแบบการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว ซึ่งมีจุดเด่นในเรื่องความยืดหยุ่นในการปรับขยายโมเดลได้สอดคล้องกับ โมเดลการวิจัยได้หลายลักษณะ และสามารถลดระยะเวลาในการศึกษาให้น้อยลง ผลจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการผลิตครูของสถาบันผลิตครูต่าง ๆ ในการนำไปพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาครู อันจะส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการผลิตครูที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้ครูวิชาชีพไปทำหน้าที่ตามความคาดหวังของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบ โมเดล โค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
2. เพื่อศึกษาพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตในสาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ และมีนักศึกษาครบทุกปีการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2548, 2549, 2550 และ 2551 จำนวน 18 แห่ง จำแนกเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 15 แห่ง และกลุ่มมหาวิทยาลัยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 3 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2548, 2549, 2550 และ 2551 สาขาวิชาการศึกษาศรีวิชัย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,876 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งมีรายละเอียดของการสุ่มดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะมีการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ในโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่ง Bollen (1989: 268) เสนอแนะว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า และ Hair และ คณะ (2006: 112, 740) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุใช้กันมากคือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าใน โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย และถ้าต้องการลดปัญหาการเบี่ยงเบนจากการแจกแจงแบบโค้งปกติให้น้อยลงควรใช้อัตราส่วนระหว่างขนาดกลุ่มตัวอย่างกับพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดลเท่ากับ 15 ต่อ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตามโมเดล ใ้คงพัฒนาการเหลือเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง และมีจำนวนกลุ่มที่จะทำการวิเคราะห์ 4 กลุ่มตามชั้นปีที่เข้าศึกษาตามหลักสูตรศาสตรบัณฑิต ในแต่ละกลุ่มมีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 17 ค่า ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มอย่างน้อยควรมีจำนวนอย่างน้อยเท่ากับ 170 คน เมื่อใช้อัตราส่วน 10:1 หรืออย่างน้อยจำนวน 225 คน เมื่อคิดจากอัตราส่วน 15:1

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ครบทั้ง 3 สาขาวิชา และมีนักศึกษาเข้าศึกษาในปีการศึกษา 2548, 2549, 2550 และ 2551 ครบทุกปีการศึกษา จำนวน 4 มหาวิทยาลัย โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มนักศึกษาที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 2 โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมในแต่ละกลุ่มหรือชั้นปีต้องได้ไม่น้อยกว่า 225 คน (ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 15:1) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาทั้งหมดในมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องเก็บข้อมูลระยะยาวจำนวน 4 ครั้ง และแต่ละครั้งต้องเก็บจากกลุ่มตัวอย่างคนเดิม เป็นการป้องกันการขาดหายของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกรณีที่ไม่มาในวันทำการเก็บข้อมูล หรือตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จนทำให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมน้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 1,876 คน จำแนกเป็นนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึง 4 เท่ากับ 590, 453, 396 และ 437 คน ตามลำดับ และมีข้อมูลที่ขาดหายเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาทั้งหมดในแต่ละชั้นปีคิดเป็นร้อยละ 19.73, 9.04, 9.59 และ 5.62 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้นี้จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มหรือชั้นปีมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 225 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพียงพอที่จะประมาณค่าพารามิเตอร์ตาม โมเดล ใ้คงพัฒนาการเหลือเวลา ระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงได้

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปรและตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร แต่ละตัวแปรมีรายละเอียดการวัด ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร จำแนกเป็นตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) สาขาวิชา 3) คะแนนเฉลี่ยสะสม 4) ความตั้งใจประกอบอาชีพครู 5) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน และตัวแปรตาม 1 ตัว คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู โดยตัวแปรเพศ และสาขาวิชาเป็นตัวแปรที่ไม่แปรเปลี่ยนตลอดช่วงเวลาการวัด (time-invariant variable) ทำการวัดในครั้งแรกของการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนตัวแปรคะแนนเฉลี่ยสะสม ความตั้งใจประกอบอาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน เป็นตัวแปรที่มีการแปรเปลี่ยนตลอดช่วงเวลาการวัด (time-varying variable) ทำการวัดตลอดช่วงเวลาการศึกษา จำนวน 4 ครั้ง

ตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงระดับ (level) หรือสถานะเริ่มต้น (initial status) ซึ่งเป็นตัวแปรที่แสดงถึงความแตกต่างของเจตคติต่อวิชาชีพครูระหว่างบุคคลในการวัดครั้งแรก ตัวแปรนี้จะเป็นค่าคงที่ของแต่ละบุคคลตลอดช่วงเวลาการศึกษา และ 2) ตัวแปรแฝงความชัน (slope) หรืออัตราพัฒนาการ (growth rate) ซึ่งแสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงในเจตคติต่อวิชาชีพครูของแต่ละบุคคลตลอดเวลาที่ศึกษา โดยมีเครื่องหมายบวกหรือลบแสดงถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงทั้งสองตัวนี้ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ใน โมเดลโค้งพัฒนาการเหลือเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง โดยมีค่าพารามิเตอร์สำคัญ 5 ค่า คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงระดับ (ML) ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงระดับ (DL) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงความชัน (MS) ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงความชัน (DS) และความแปรปรวนร่วมหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงระดับกับตัวแปรแฝงความชัน (RLS)

คำนิยาม

เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครู ที่อาจไปในทางที่ดี (positive) บั้ดแย้ง (negative) หรือเป็นกลาง (neutral) ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ครอบคลุมองค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู 4 ด้าน ตามองค์ประกอบที่เสนอโดย เขาวดี ราชชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาที (2523) คือ คือ เจตคติต่อลักษณะการสอน เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู เจตคติต่อคุณธรรมของครู และเจตคติต่อนุคลิกภาพการเป็นครู องค์ประกอบแต่ละด้านมีนิยามดังนี้

1) เจตคติต่อลักษณะการสอน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษา ที่แสดงต่อลักษณะการสอนของครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ ความรักในการสอนหนังสือ ความพร้อมในการสอน เทคนิควิธีการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน เข้าใจหลักจิตวิทยา และการพัฒนาปรับปรุงการสอน

2) **เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู** หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสถานภาพวิชาชีพครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือสภาพความเป็นอยู่ของวิชาชีพครูที่ปรากฏต่อสังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยอุดมการณ์ เป็นอาชีพที่มีเกียรติควรแก่การภาคภูมิใจ และนำภักย์ของสรรเสริญ เป็นอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมจนมีความพร้อม เป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และเป็นอาชีพที่สร้างความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับอื่น

3) **เจตคติต่อคุณธรรมของครู** หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมต่อคุณธรรมของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เป็นความคิดความถูกต้องที่มีอยู่ในจิตใจของครู ซึ่งพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำหน้าที่ของครูได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัว คือ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความขยัน ความอดทน ความประหยัด ความรักและศรัทธาในอาชีพครู และความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

4) **เจตคติต่อบุคลิกภาพการเป็นครู** หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมต่อบุคลิกของการเป็นครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่รวมอยู่ในบุคคลที่ประกอบอาชีพครูและทำให้ครูมีลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้ประกอบอาชีพอื่น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวาจา ด้านอารมณ์ ด้านการเข้าสังคม และด้านสติปัญญา

โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง หมายถึง วิธีวิทยาทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์พัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็น โมเดลที่มีลักษณะกระบวนการวิธี (approach) สมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) จากข้อมูลการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว (sequential study) มีกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ตามกระบวนการวิเคราะห์ของโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงร่วมกับการใช้การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multi-group analysis) โดยมีการกำหนดเงื่อนไขบังคับค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่ม ณ ตำแหน่งช่วงเวลาการวัดที่เหลื่อมกันให้มีค่าเท่ากัน คะแนนการวัดแต่ละครั้งเป็นคะแนนผสม (composite score) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ คะแนนสถานะเริ่มต้น คะแนนอัตราพัฒนาการ และคะแนนความคลาดเคลื่อนในการวัด โดยที่องค์ประกอบคะแนนสถานะเริ่มต้น และคะแนนอัตราพัฒนาการเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อคะแนนการวัดทุกครั้ง ส่วนคะแนนความคลาดเคลื่อนในการวัดเป็นองค์ประกอบเฉพาะของการวัดครั้งนั้น ๆ เช่นเดียวกับกับการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง

พัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง อัตราพัฒนาการ (growth rate) เจตคติต่อวิชาชีพครูที่ได้จากการวิเคราะห์ตามโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง เป็นพัฒนาการจากการวัด 10 ครั้ง ซึ่งวัดจากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม ๆ ละ 4 ครั้ง โดยมีช่วงเวลาที่เหลื่อมกันในแต่ละกลุ่มจำนวน 2 ครั้ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่าง หรือมีอิทธิพลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจากผลการสังเคราะห์งานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพศ สาขา คณะแผนกเฉลี่ยสะสม ความตั้งใจประกอบอาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน

สาขาวิชา หมายถึง สาขาวิชาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) จำนวน 3 สาขาวิชา ประกอบด้วย การศึกษาปฐมวัย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

คะแนนเฉลี่ยสะสม หมายถึง คะแนนผลการเรียนตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตเฉลี่ย ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจำแนกตามกลุ่มหรือชั้นปีของนักศึกษา และครั้งที่มีการเก็บข้อมูล ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เก็บข้อมูลครั้งแรก ยังไม่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมเนื่องจากยังไม่ได้เริ่มเรียน เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1 เก็บข้อมูลครั้งที่ 3 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-2 และเก็บข้อมูลครั้งที่ 4 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-3

กลุ่มที่ 2 เก็บข้อมูลครั้งแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-2 เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-3 เก็บข้อมูลครั้งที่ 3 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-4 และเก็บข้อมูลครั้งที่ 4 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-5

กลุ่มที่ 3 เก็บข้อมูลครั้งแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-4 เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-5 เก็บข้อมูลครั้งที่ 3 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-6 และเก็บข้อมูลครั้งที่ 4 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-7

กลุ่มที่ 4 เก็บข้อมูลครั้งแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-6 เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-7 เก็บข้อมูลครั้งที่ 3 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-8 และเก็บข้อมูลครั้งที่ 4 เป็นคะแนนเฉลี่ยสะสมภาคเรียนที่ 1-9

ความตั้งใจประกอบอาชีพครู หมายถึง ระดับความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) วัดได้จากมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์และนักศึกษปฏิบัติต่อกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ การศึกษาตามหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว ได้แก่ อาจารย์ให้ความสนใจต่อนักศึกษา อาจารย์ให้ความรักและเอาใจใส่ อาจารย์ให้ความเป็นกันเอง อาจารย์ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะแก่นักศึกษาทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวที่มาขอคำปรึกษา นักศึกษาให้ความเคารพเชื่อฟังอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่อาจารย์อบรมสั่งสอน และนักศึกษาซักถามเมื่อมีข้อสงสัยด้านการเรียน และส่วนตัว

ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน หมายถึง พฤติกรรมที่นักศึกษาและเพื่อนปฏิบัติต่อกัน ด้านการเรียนและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อให้เกิดความสามัคคีที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาส่งกันและกัน การแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกัน การใกล้ชิด ความห่วงใยใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ในกลุ่มเพื่อนด้วยความรักและสามัคคี

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามนักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน แต่ละตอนมีสาระดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย เพศ สาขาวิชา คะแนนเฉลี่ยสะสม และความตั้งใจประกอบอาชีพครู โดยตัวแปรเพศ และสาขาวิชา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตัวแปรคะแนนเฉลี่ยสะสม เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด ส่วนตัวแปรความตั้งใจประกอบอาชีพครู เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมพฤติกรรม ที่อาจารย์ปฏิบัติต่อนักศึกษา และพฤติกรรมที่นักศึกษาปฏิบัติต่ออาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อทำ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ อาจารย์ให้ความสนใจต่อนักศึกษา อาจารย์ให้ความรักและเอาใจ ใส่ อาจารย์ให้ความเป็นกันเอง อาจารย์ให้คำปรึกษาและข้อชี้แนะแก่นักศึกษาทั้งในด้านการเรียนและ ด้านส่วนตัวที่มาขอคำปรึกษา นักศึกษาให้ความเคารพเชื่อฟังอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาดังใจและสนใจกระทำ ในสิ่งที่อาจารย์อบรมสั่งสอน และนักศึกษาซักถามเมื่อมีข้อสงสัยด้านการเรียนและส่วนตัว รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมพฤติกรรม ที่นักศึกษาและเพื่อนปฏิบัติต่อกันในด้านการเรียนและส่วนตัวทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อ ให้เกิดความสามัคคีที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การใกล้ชิด ความห่วงใยใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนด้วยความรัก และสามัคคี รวม 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้เจตคติต่อวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert ครอบคลุมองค์ประกอบเจตคติ 4 ด้าน ตามองค์ประกอบจากผลการศึกษานของเฮวดี ราชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสิ (2523) คือ เจตคติต่อ ลักษณะการสอน เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู เจตคติต่อคุณธรรมของครู และเจตคติต่อบุคลิกภาพ การเป็นครู รวม 60 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว (sequential study) และใช้โมเดล ใค้ัง พัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ข้อมูล กล่าวคือ ต้องมีการวัดซ้ำอย่างน้อย 3 ครั้ง และมีช่วงเวลาการวัดที่เหลื่อมกันอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

จึงจะทำให้ได้ได้พัฒนาที่เหมาะสมเช่นเดียวกันกับการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบการเก็บข้อมูลโดยจำแนกนักศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม (cohort) ตามชั้นปี และในแต่ละชั้นปีได้ติดตามเก็บข้อมูลจำนวน 4 ครั้ง ห่างกันประมาณครั้งละ 5 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งแรกเดือนสิงหาคม 2551 ครั้งที่สอง เดือนมกราคม 2552 ครั้งที่สาม เดือนกรกฎาคม 2552 และครั้งที่สี่ เดือนธันวาคม 2552 เมื่อนำข้อมูลจากการวัดแต่ละครั้งและจากนักศึกษาแต่ละกลุ่มมารวมกันจะทำให้ได้ข้อมูลของนักศึกษาตลอดช่วงระยะเวลาของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) จำนวน 10 ภาคเรียน รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอไปยังอธิการบดี/คณบดีคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบสอบถามตามจำนวนของนักศึกษาในสาขาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งกำหนดรหัสของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับใช้อ้างอิงในการวิเคราะห์ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกรหัสประจำตัวนักศึกษาและหรือชื่อ/นามสกุล ลงในแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยทำการประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนในแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมกันวางแผนการเก็บข้อมูลกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นปี และแต่ละสาขาวิชา
4. ผู้วิจัยและหรือผู้ช่วยวิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ผู้สอนที่กำลังจะสอนนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับนักศึกษาที่ขาดเรียนในช่วงวันที่มีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ฝากแบบสอบถามกับเพื่อนนักศึกษาไว้ให้ตอบและนำมาส่งกับผู้ช่วยนักวิจัยในวันถัดมา

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนรายละเอียดการวิเคราะห์แต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 การบรรณาธิกรณข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วคัดแยกแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ออกไปจากนั้นนำแบบสอบถามไปบันทึกเป็นแฟ้มข้อมูล 4 แฟ้ม จำแนกตามครั้งที่เก็บข้อมูลเปลี่ยนรหัส (recode) ชื่อคำถามที่เป็นข้อความทางลบ และนำข้อมูลทั้ง 4 แฟ้มมารวมกันเป็นแฟ้มข้อมูลเดียว (merge file) เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่มีการสูญหายซึ่งการวิเคราะห์ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบครบสมบูรณ์ทั้ง 4 ครั้ง (balanced on time with complete data)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลตัวแปรอิสระและตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูจากการวัดทุกครั้งโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง

(cohortsequential latent growth curve model)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ทุกชั้นปีตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มีลักษณะเป็นการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงร่วมกับการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple-group analysis) เนื่องจากข้อมูลครั้งนี้มีหลายกลุ่มตามชั้นปีของนักศึกษาและมีการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ค่าพารามิเตอร์มีค่าเท่ากัน ณ ช่วงเวลาที่เหลื่อมกันค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญที่ต้องกำหนดให้เท่ากัน ได้แก่ พารามิเตอร์ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของตัวแปรระดับ (ML, DL) พารามิเตอร์ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของตัวแปรความชัน (MS, DS) พารามิเตอร์ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงระดับกับตัวแปรแฝงความชัน (RLS) พารามิเตอร์สัมประสิทธิ์พื้นฐานในการวัดครั้งที่ t ที่มีต่อตัวแปรแฝงความชัน (B) ในช่วงเวลาที่เหลื่อมกัน และเทอมความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดครั้งที่ t (E) ในช่วงเวลาที่เหลื่อมกัน

สำหรับการกำหนดเงื่อนไขจำเพาะของแต่ละกลุ่ม (cohort) หรือชั้นปีนั้น ในองค์ประกอบสถานะเริ่มต้น หรือตัวแปรแฝงระดับ (LEVEL) จะกำหนดให้น้ำหนักองค์ประกอบของการวัดแต่ละครั้งมีค่าเป็นส่วนหนึ่งตัวแปรแฝงความชัน (SLOPE) จะมีการกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบของการวัดครั้งแรกมีค่าเท่ากับศูนย์หรือยังไม่มีพัฒนาการ ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบของการวัดในครั้งต่อ ๆ ไปจะมีการกำหนดต่าง ๆ กัน ตามกรอบการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ใน 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบ โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีการกำหนดสัมประสิทธิ์พื้นฐานเป็นศูนย์หรือโมเดลพัฒนาการที่เป็นฐาน (baseline growth model) 2) รูปแบบ โมเดล โค้งพัฒนาการที่มีการกำหนดสัมประสิทธิ์พื้นฐานเป็นแบบเส้นตรงหรือโมเดล โค้งพัฒนาการเชิงเส้นตรง (linear growth model) และ 3) รูปแบบโมเดล โค้งพัฒนาการที่มีการกำหนดสัมประสิทธิ์พื้นฐานเป็นแบบพารามิเตอร์อิสระหรือ โมเดลพัฒนาการพารามิเตอร์อิสระ (free parameter growth model) แล้วเลือกโมเดลที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรทำนายในขั้นตอนต่อไป รูปแบบการวิเคราะห์ของ โมเดล โค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง (cohort sequential latent growth curve model)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายที่มีต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู

เป็นการวิเคราะห์ต่อจากขั้นตอนที่สามหลังจากทราบแบบแผนพัฒนาการของเจตคติต่อวิชาชีพครูหรือตัดสินใจเลือก โมเดลพัฒนาการที่เหมาะสมที่สุดแล้ว โดยนำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเข้าไปในกระบวนการวิเคราะห์โดยกำหนดโมเดลตามลักษณะของตัวแปรอิสระว่าเป็นตัวแปรอิสระชนิดที่ไม่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัด (time-invariant) หรือตัวแปรอิสระที่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัด (time-varying) ซึ่งตัวแปรอิสระที่ไม่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัดจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงระดับ

(LEVEL) และตัวแปรแฝงความชัน (SLOPE) ส่วนตัวแปรอิสระที่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัดจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในที่เป็นการวัดในครั้งนั้นๆ (T1 ถึง T10)

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ จะทราบค่าเฉลี่ยสถานะเริ่มต้น อัตราพัฒนาการ และแบบแผนพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษาจนถึงจบการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ LISREL 8.72 และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit measure) ประกอบด้วยดัชนีที่สำคัญ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistic) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) ดัชนีเปรียบเทียบระดับความกลมกลืน (comparative fit index: CFI) และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (root mean square error of approximation: RMSEA) ซึ่งดัชนีแต่ละตัวมีเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนี GFI และ CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 หรือมีค่ามากกว่า .90 ส่วนดัชนี RMSEA มีค่าประมาณ .05 หรือน้อยกว่า (Prinzle, Onghena and Hellinckx, 2006: 450) เช่นเดียวกับโมเดลโค้งพัฒนาเหลือเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง นอกจากนี้จะทราบค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ จะทราบว่าตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญ และมีขนาดอิทธิพลเป็นอย่างไร

ข้อสรุป

1. ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของข้อมูลในการวิจัย

1.1 ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งเป็น 4 กลุ่มตามระดับชั้นหรือปีที่เข้าศึกษาของนักศึกษา ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 86) ของทุกชั้นปีเป็นเพศหญิง กระจายในสาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษที่ใกล้เคียงกัน (ประมาณร้อยละ 29.21 - 36.46)

1.2 คะแนนเฉลี่ยสะสม

ในแต่ละชั้นปีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลคะแนนเฉลี่ยสะสมจำนวน 4 ครั้ง ยกเว้น ชั้นปีที่ 1 มีข้อมูลเพียง 3 ครั้งในการวัดครั้งที่ 2 ถึง 4 เนื่องจากการเก็บข้อมูลครั้งแรกนักศึกษายังไม่มีข้อมูลคะแนนเฉลี่ยสะสม ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยสะสมทุกชั้นปีตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึง 4 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสะสมในช่วง 2.815-2.870, 2.815-2.950, 2.827-2.990 และ 3.001-3.140 ตามลำดับ มีลักษณะการแจกแจงเป็น โค้งปกติ และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสะสมเฉลี่ยจากการวัดซ้ำทุกครั้งของทุกชั้นปี พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกคู่ โดยคะแนนเฉลี่ยสะสมเฉลี่ยในการวัดครั้งหลังๆ

(ครั้งที่ 2, 3 และ 4) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการวัดในครั้งก่อนๆ (ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยสะสมเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มมีลักษณะเกือบเป็นเส้นตรง และชั้นปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยสะสมเฉลี่ยสูงกว่าชั้นปีอื่น ๆ

1.3 ความตั้งใจประกอบอาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจประกอบอาชีพครูของแต่ละชั้นปี ๆ ละ 4 ครั้ง พบว่า ทุกชั้นปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจประกอบอาชีพครูอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ในการวัดครั้งสุดท้าย มีความตั้งใจประกอบอาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีลักษณะการแจกแจงเป็น โค้งปกติ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความตั้งใจประกอบอาชีพครูจากการวัดซ้ำทุกครั้งของทุกชั้นปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกคู่ ยกเว้น ค่าเฉลี่ยความตั้งใจประกอบอาชีพครูจากการวัดครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2 ของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 3 ไม่แตกต่างกัน สำหรับรายคู่ที่แตกต่างกันนั้นจะพบว่าการวัดในครั้งหลังๆ (ครั้งที่ 2, 3 และ 4) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการวัดในครั้งก่อนๆ (ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความตั้งใจประกอบอาชีพครูในแต่ละชั้นปีมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยใน การวัดครั้งที่ 2 แต่จะเพิ่มขึ้นมากในการวัดครั้งที่ 3 และ 4 และมีข้อน่าสังเกต 2 ประเด็น คือ การวัดในครั้งที่ 1 และ 2 ของชั้นปีที่ 2 นักศึกษามีความตั้งใจประกอบอาชีพครูต่ำกว่าชั้นปีอื่น ๆ และนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 มีความตั้งใจประกอบอาชีพครูสูงที่สุด

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาของแต่ละชั้นปี ๆ ละ 4 ครั้ง พบว่า ทุกชั้นปีมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาอยู่ในระดับมาก มีลักษณะการแจกแจงเป็น โค้งปกติ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจากการวัดซ้ำทุกครั้งของทุกชั้นปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกคู่ ยกเว้น ในชั้นปีที่ 1 ระหว่างการวัดครั้งที่ 2 กับ 3 และในชั้นปีที่ 3 ระหว่างการวัดครั้งที่ 1 กับ 3 สำหรับรายคู่ที่แตกต่างกันนั้น ส่วนใหญ่จะพบว่า การวัดในครั้งหลังๆ (ครั้งที่ 2, 3 และ 4) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการวัดในครั้งก่อนๆ (ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ) ยกเว้นในชั้นปีที่ 2 และ 3 ที่การวัดครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาสูงกว่าการวัดครั้งที่ 3 นอกจากนี้ยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาในชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นในการวัดครั้งที่ 2 แต่จะลดลงมาในการวัดครั้งที่ 3 แล้วเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้งในการวัดครั้งที่ 4 ส่วนในชั้นปีที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษามีลักษณะเพิ่มสูงขึ้นเกือบเป็นเส้นตรง และสูงกว่าชั้นปีอื่น ๆ

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนของแต่ละชั้นปี ๆ ละ 4 ครั้ง พบว่า ทุกชั้นปีมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนอยู่ในระดับมาก มีลักษณะการแจกแจง

เป็น โคงังปกติ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน จากการวัดซ้ำทุกครั้งของทุกชั้นปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ยกเว้น ชั้นปีที่ 2 ระหว่างการวัดครั้งที่ 2 กับ 3 ชั้นปีที่ 3 ระหว่างการวัดครั้งที่ 1 กับ 3 และครั้งที่ 2 กับ 3 และชั้นปีที่ 4 ระหว่างการวัดครั้งที่ 1 กับ 2 ซึ่งไม่แตกต่างกัน สำหรับรายคู่ที่แตกต่างกันนั้นพบว่า การวัดในครั้งหลังๆ (ครั้งที่ 2, 3 และ 4) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการวัดในครั้งก่อนๆ (ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนในทุกชั้นปีมีลักษณะคล้ายๆ กัน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นเกือบเป็นเส้นตรง และมีข้อน่าสังเกตคือ ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนในชั้นปีที่ 4 สูงกว่าชั้นปีอื่นๆ

1.6 เจตคติต่อวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์เจตคติต่อวิชาชีพครูของแต่ละชั้นปี ๓ ละ 4 ครั้ง พบว่า ทุกชั้นปีมีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก มีลักษณะการแจกแจงเป็น โคงังปกติ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพครูจากการวัดซ้ำทุกครั้งของทุกชั้นปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ยกเว้น ชั้นปีที่ 1 และ 2 ระหว่างการวัดครั้งที่ 2 กับ 3 ชั้นปีที่ 3 ระหว่างการวัดครั้งที่ 1 กับ 3 และครั้งที่ 2 กับ 4 และชั้นปีที่ 4 ระหว่างการวัดครั้งที่ 1 กับ 2 สำหรับรายคู่ที่แตกต่างกันนั้นส่วนใหญ่จะพบว่า การวัดในครั้งหลังๆ (ครั้งที่ 2, 3 และ 4) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการวัดในครั้งก่อนๆ (ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ) ยกเว้น ในชั้นปีที่ 3 ที่การวัดครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่าการวัดครั้งที่ 3 และนอกจากนี้ ยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพครูในชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นในการวัดครั้งที่ 2 แต่จะลดลงมาในการวัดครั้งที่ 3 แล้วเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้งในการวัดครั้งที่ 4 ส่วนในชั้นปีที่ 4 เจตคติต่อวิชาชีพครูมีลักษณะเพิ่มสูงขึ้นเกือบเป็นเส้นตรง และสูงกว่าชั้นปีอื่นๆ

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู

การพัฒนาโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู ในครั้งนี้ ทำได้โดยการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับการวัดพัฒนาการแนวใหม่ที่ได้จากการวัดซ้ำมากกว่า 3 ครั้ง ร่วมกับการออกแบบการวิจัยที่เรียกว่าการศึกษาเหลื่อมเวลาระยะยาว (longitudinal overlapping study หรือ sequential study) ซึ่งมีลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายกลุ่มและแต่ละกลุ่มมีการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะยาว การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาลัทธิศาสตร์ศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) จากนักศึกษาจำนวน 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ครั้ง ห่างกันประมาณ ครั้งละ 5 เดือน โดยมีช่วงเวลาที่เหลื่อมกันจำนวน 2 ครั้ง ซึ่งเมื่อกระจายข้อมูลตามครั้งที่ทำการเก็บของแต่ละกลุ่มแล้วจะครอบคลุมระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรซึ่งมี 10 ภาคเรียน

การตรวจสอบโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยทำการตรวจสอบใน 3 รูปแบบ คือ (1) โมเดลพัฒนาการที่เป็นฐาน (baseline growth model) (2) โมเดลโค้งพัฒนาการเชิงเส้นตรง (linear growth model) และ (3) โมเดลพัฒนาการพารามิเตอร์อิสระ (free parameter growth model) ผลการทดสอบพบว่า โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดีที่สุดคือ โมเดลพัฒนาการพารามิเตอร์อิสระ (free parameter growth model) หรือโมเดลไม่ใช่เชิงเส้นตรง ซึ่งพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนต่างๆ ดังนี้ คือ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 17.7684 ที่องศาอิสระ 20 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.6027 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.9994 ดัชนีเปรียบเทียบระดับความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 1.0000 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.0000

3. ผลการศึกษาพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

จากผลการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อศึกษาลักษณะพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีสถานะเริ่มต้นเท่ากับ 3.8732 และมีอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นตลอดช่วงเวลาการศึกษาตามหลักสูตรจากภาคเรียนที่ 1 ถึงภาคเรียนที่ 10 ด้วยอัตราพัฒนาการ 0.0789 และเมื่อคำนวณเพื่อหาค่าเฉลี่ยระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ถึงภาคเรียนที่ 10 พบว่า มีค่าเท่ากับ 3.8732, 3.9521, 3.9344, 4.0076, 4.0062, 4.0724, 4.0255, 4.0565, 4.1351 และ 4.2388 ตามลำดับ ซึ่งทำให้เห็นแบบแผนพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตว่ามีลักษณะไม่ใช่เส้นตรง โดยพัฒนาการจะเริ่มสูงขึ้นในภาคเรียนที่ 2 ลดลงมาเล็กน้อยในภาคเรียนที่ 3 เพิ่มสูงขึ้นอีกในภาคเรียนที่ 4 และเกือบคงที่จนถึงภาคเรียนที่ 5 เพิ่มสูงขึ้นในภาคเรียนที่ 6 ลดลงมาในอีกครั้งในภาคเรียนที่ 7 และกลับเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับในภาคเรียนที่ 8, 9 และ 10 นอกจากนี้ยังพบว่า สถานะเริ่มต้นของเจตคติต่อวิชาชีพครูมีความผันแปรระหว่างนักศึกษาแต่ละคน แต่ไม่มีความผันแปรในอัตราพัฒนาการตลอดช่วงเวลาการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ถึงภาคเรียนที่ 10 และความสัมพันธ์ระหว่างสถานะเริ่มต้นกับอัตราพัฒนาการมีความสัมพันธ์กันต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้พัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูแต่ละชั้นปีตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ซึ่งได้จากสมการในการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังสามารถอธิบายความแปรปรวนในพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 ได้ร้อยละ 2.5, 3.7, 1.5 และ 0.9 ตามลำดับ แต่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงชั้นปีที่ 1 และ 2 เท่านั้น เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความตั้งใจประกอบอาชีพครูเข้าไปในสมการถดถอยในขั้นตอนที่ 2 ปัจจัยทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนใน

พัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 9.5, 15.3, 11.3 และ 7.4 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกชั้นปี เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเข้าไปในโมเดลการถดถอยในขั้นตอนที่ 3 ปัจจัยทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนในพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 30.7, 35.0, 32.1 และ 21.4 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกชั้นปี ในการวิเคราะห์ขั้นตอนสุดท้ายเมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อนเข้าไปในสมการถดถอย ปัจจัยทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนในพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 40.5, 43.9, 43.3 และ 28.6 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .637, .663, .658 และ .535 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกชั้นปี ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูที่สำคัญของทุกชั้นปีคือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ซึ่งสามารถมีผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ รองลงมาคือ ความตั้งใจประกอบอาชีพครูซึ่งมีผลเฉพาะชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 และสามารถมีผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ และชุดตัวแปรภูมิหลังที่ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ สาขาวิชา และคะแนนเฉลี่ยสะสม ซึ่งมีผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูเฉพาะชั้นปีที่ 1 เท่านั้นและมีผลทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานะเริ่มต้นของเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก แต่มีอัตราพัฒนาการในระดับต่ำ และตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูได้รับประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างหลากหลาย และส่งผลให้เกิดเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี ดังนี้

1.1 สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน หรือคณะครุศาสตร์ให้จัดเงินในรูปแบบการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีต่อวิชาชีพครู ทั้งในขณะเรียนและนอกห้องเรียน โดยการจัดกิจกรรมสอดแทรกลงในเนื้อหาวิชาชีพครู สอดแทรกลงในกิจกรรมของฝ่ายกิจการนักศึกษา จัดทำและใช้ระบบประกันคุณภาพในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนจัดเป็น โครงการเสริมในภาคฤดูร้อนตลอดช่วงระยะเวลาในการศึกษา

1.2 สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเริ่มตั้งแต่การจัดอาจารย์เข้าสอน โดยเลือกเพื่อนอาจารย์ที่สามารถเป็นตัวอย่างในด้านครูดีและครูเก่งเข้าสอนนักศึกษาครู จัดระบบการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จัดระบบการติดตามและช่วยเหลือนักศึกษาหรือระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

1.3 โรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเต็มใจทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาครูในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสใกล้ชิด เรียนรู้ความเป็นครู และบทบาทหน้าที่ของครูที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาในการเก็บข้อมูลที่สามารถติดตามและเก็บข้อมูลจากนักศึกษาได้เพียง 4 ช่วงเวลา ทำให้มีช่วงเวลาที่เหลื่อมกันเพียงสองช่วงเวลาเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการพิจารณาการเหลื่อมกันของช่วงเวลาการวัดในโมเดลด้วย เพื่อศึกษาว่าในกรณีที่มีการเหลื่อมกันของช่วงเวลาการวัดที่แตกต่างกันในโมเดลเดียวกันจะให้ข้อสรุปอย่างไร

2.2 การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนาย ในรูปแบบการวิเคราะห์โมเดล โค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานว่าน่าจะเนื่องมาจากความแปรปรวนของตัวแปรแฝงพัฒนาการ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบกับผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอิสระ และสามารถประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระได้นั้น ล้วนเป็นโมเดลที่ค่าพารามิเตอร์ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงระดับ และความแปรปรวนของตัวแปรแฝงพัฒนาการ มีนัยสำคัญทั้งสิ้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปโดยการจำลองข้อมูล (simulate) ว่าการมีนัยสำคัญของความแปรปรวน และแปรปรวนร่วมของตัวแปรแฝงระดับและพัฒนาการ ส่งผลต่อการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่จะนำมาศึกษาหรือไม่ ตลอดจนประเภทของตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรชนิดที่ไม่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัด (time-invariant) และตัวแปรอิสระชนิดที่แปรเปลี่ยนตามช่วงเวลาการวัด (time-varying) จะได้ผลแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะเป็นการขยายองค์ความรู้ของการศึกษาพัฒนาการในรูปแบบโมเดล โค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวต่อไป

2.3 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นอีกกรณีหนึ่งที่ยืนยันว่า โมเดล โค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาว ที่มีตัวแปรแฝง สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อประมาณค่าสถานะเริ่มต้น อัตราพัฒนาการ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในค่าสถานะเริ่มต้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลในอัตราพัฒนาการ และความสัมพันธ์ระหว่างสถานะเริ่มต้นกับอัตราพัฒนาการ ได้จริง และมีข้อดีหลายประการเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) กล่าวคือ ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สั้นลง ทำให้ได้ผลการวิจัยสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ที่เร็วขึ้น ประหยัดงบประมาณ และลดการขาดหายของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ใช้โมเดลนี้ในการศึกษาพัฒนาการของตัวแปรทางการศึกษาอื่นๆ แต่ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของโมเดลด้วยเช่นกัน กล่าวคือ โมเดลนี้ไม่ได้มีการติดตามพัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างที่ต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาทั้งหมดเหมือนการศึกษาระยะยาว ซึ่งอาจทำให้ผู้วิจัยขาดสารสนเทศที่สำคัญบางประการได้ โดยเฉพาะอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรต้นกลาง (intervening variable)

2.4 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีการวัดซ้ำห่างกันประมาณ 5 เดือน ซึ่งมีข้อค้นพบที่น่าสังเกตบางประการในเรื่องอัตราพัฒนาการอยู่ในระดับต่ำ และไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลในอัตราพัฒนาการตลอดช่วงเวลาที่ทำการศึกษาดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ก่อนที่จะตัดสินใจศึกษาพัฒนาการของตัวแปรใดๆ ควรมีการวิเคราะห์ตัวแปรนั้นๆ ว่าสามารถวัดพัฒนาการในระยะเวลาสั้นๆ ได้หรือไม่ หรือใช้ระยะเวลาห่างกันเท่าไรจึงจะเหมาะสมที่จะเกิดพัฒนาการ ทั้งนี้เนื่องจากการวัดพัฒนาการที่เร็วไปอาจจะไม่เห็นพัฒนาการหรืออัตราพัฒนาการของตัวแปรเหล่านั้นมีค่าต่ำ ซึ่งจะให้ผลการวิจัยที่คลาดเคลื่อนจากสภาพความเป็นจริงของตัวแปรได้

2.5 การวิจัยครั้งนี้ถือว่านักศึกษาทุกชั้นปี (ชั้นปีที่ 1-4) เป็นนักศึกษากลุ่ม (cohort) เดียวกัน มีอัตราพัฒนาการในลักษณะเดียวกันทุกชั้นปี ทำให้โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มีการประมาณค่าพารามิเตอร์สำคัญ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงระดับ (ML) ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงระดับ (DL) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงความชัน (MS) ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงความชัน (DS) และความแปรปรวนร่วมหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงระดับกับตัวแปรแฝงความชัน (RLS) ในกลุ่มชั้นปีที่ 1 เท่านั้น ส่วนในกลุ่มชั้นปีต่อๆ มาจะมีการบังคับค่าพารามิเตอร์ให้เท่ากันในช่วงเวลาที่เหลื่อมกันตามกระบวนการวิเคราะห์ของโมเดล ทำให้ค่าพารามิเตอร์โดยเฉพาะค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงความชัน หรือค่าที่แสดงถึงอัตราพัฒนาการถูกกำหนดจากกลุ่มชั้นปีที่ 1 ซึ่งให้ค่าประมาณอัตราพัฒนาการที่ต่ำ แต่ต้องใช้เป็นค่าประมาณที่เป็นตัวแทนของกลุ่มชั้นปีอื่นๆ ที่ข้อมูลดิบแสดงถึงพัฒนาการที่สูงกว่า ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝงระหว่างโมเดลที่มีลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ โมเดลที่มีการบังคับค่าพารามิเตอร์ในช่วงเวลาที่เหลื่อมกันของแต่ละกลุ่ม โมเดลที่ไม่มีการบังคับหรือในแต่ละกลุ่มสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระได้ และ โมเดลที่กำหนดค่าพารามิเตอร์จากค่าเฉลี่ยอัตราพัฒนาการของแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ**

ประวัติความเป็นมา

ในโลกปัจจุบันของมนุษย์เต็มไปด้วยปัญหาต่าง ๆ รุมเร้ามากมาย เช่น ปัญหาพิษภัยเศรษฐกิจ หน้าที่การงาน ปัญหาทางการเมือง ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ และปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือปัญหาครอบครัว ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้มนุษย์มีความเครียด เกิดอาการของโรคเครียดและมีปัญหาสุขภาพและปัญหาอื่นเกี่ยวเนื่องต่อมาอีก ถ้าบุคคลมีภาวะความเครียดเกิดขึ้นในตัวเอง ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง และสังคมโดยส่วนรวม สาเหตุหนึ่งของความเครียดอาจเกิดจากการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม

ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะที่เดียวกันครูต้องประสานกับผู้ปกครองของนักเรียนอยู่เสมอ อีกทั้งครูยังต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเน้นให้ครูผู้สอนใช้แนวทางการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) ซึ่งวิธีนี้ใช้เวลานานในการจัดเตรียมการสอนและกระทำได้ยาก การเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ทำให้ครูต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้นในการเตรียมทำหลักสูตรของโรงเรียน การจัดทำแผนการสอน การเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลของนักเรียนในหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษา ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้ผ่าน การตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

เนื่องจากครูในปัจจุบันมีความลำบากในหน้าที่การงานดังกล่าว ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงาน หรือเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตตามมา วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยกำลังทั้งแรงกาย และแรงใจเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อครูทำให้ครูขาดกำลังใจ ในการทำงาน อันอาจมาจากปัญหาทางความสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือนและหนี้สิน ซึ่งนับว่า มีบทบาทสำคัญที่ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการประกอบอาชีพลดน้อยลงอีกด้วย และยังคงเป็นอีก ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงาน

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** คุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพราะเหตุนี้ กาลังกายและกาลังใจของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของครู อย่างมาก กล่าวคือ หากครูมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมาก ครูก็จะไม่มีกาลังใจในการปฏิบัติงาน สุขภาพจิตเสียและไม่เป็นผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน ดังที่ ซีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวถึงสุขภาพจิตของครูไว้ว่า ครูที่ดีจะต้องมีสุขภาพจิตดี เพราะงานครูเป็นงานที่ต้องอดทนต่อการรบกวนอารมณ์จากศิษย์ ครูต้องมีความอดกลั้นต่อความไม่พอใจอันเกิดจากการรบกวนอารมณ์จากศิษย์และความประพฤติกของศิษย์ ตลอดจนอดทนต่อความรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้ตั้งใจซึ่งอาจเกิดจากความไม่พร้อมของศิษย์ ครูจึงต้องมีสุขภาพจิตที่ดี จึงจะทำให้ครูสามารถควบคุมตนเองได้ดี ไม่กระทำพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์

ความเครียดของครูนั้นเกิดได้หลายปัจจัยเช่น เรื่องการทำงาน ไม่มีเวลาพักผ่อน การขาดปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงานหรือความประพฤติกของนักเรียน ซีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวว่า ครูต้องมีความอดทนต่อการประพฤติกตนของศิษย์ ซึ่งหากศิษย์ประพฤติกตนไม่ดีครูบางคนอาจมีความอดทนไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดอาการเครียดตามมาได้ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ครูในชนบทยังมีความเครียดจากการดูแลรักษาทรัพย์สินของรัฐจากนักเรียน และการใช้ความรุนแรงทางร่างกายของนักเรียนอีกด้วย (Dworkin, Haney & Telschow, 1998; Phillips & Lee, 1980 อ้างถึงใน Sulsky and Smith, 2005) ครูที่ดียังต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนครูด้วยกัน เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนบางอย่างมีความจำเป็นต้องทำงานเป็นกลุ่ม แบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ ซึ่งเพื่อนครูจะต้องช่วยเหลือกันและไม่แก่งแย่งชิงดีกัน ประเด็นนี้อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีความลำบากในการสื่อสารกับเพื่อนครู เนื่องจากอาจมีความแตกต่างกันในบุคลิกภาพและแนวคิดหลายอย่าง ซีรพงศ์ แก่นอินทร์ นิราศ จันทรงกิจ และสมคิด ธนะเรืองสกุลไทย (2529 อ้างถึงใน ซีรศักดิ์ อัครบวร 2542) ได้ศึกษาลักษณะครูโดยวิเคราะห์จากข้อมูลของครูดีเด่นได้ความว่า ครูที่ดีต้องมีความมัธยัสถ์ หากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สินได้ เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่คนเคารพยกย่องมีหน้ามีตาในสังคมชนบท ฉะนั้นครูชนบทบางคนจึงใช้จ่ายเงินเพื่อยกฐานะภายนอกให้ตนเองดูดี และอาจมีการแข่งขันกัน จุดนี้ก่อกำให้เกิดหนี้สินตามมา เงินเดือนครูนั้นถือว่าไม่ได้สูง เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น นอกจากนี้ครูบางท่านอาจมีผู้ที่ต้องอุปการะมากก็อาจมีส่วนก่อกำให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลของค่าใช้จ่ายในชีวิต ก่อให้เกิดความลำบากในการดำเนินชีวิต และก่อกำให้เกิดความเครียดได้ และหากครูมีภาระงานที่ต้องทำเป็นชิ้นงานมาก ไม่มีอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการทำการสอนเพียงพอ และไม่มีผลตอบรับในทางบวกก็อาจก่อกำให้เกิดความเครียดได้ (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Phillips & Lee, 1980; Starnaman & Miller, 1992 อ้างถึงใน Sulsky and Smith, 2005) นอกจากนี้ การปฏิรูปการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงการจัดทำแผนการสอน การเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลของนักเรียนในหลักสูตร ที่ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ก็อาจทำให้ครูเกิดความลำบากในการทำงานมากขึ้นดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

จากรายงานการวิจัยพบว่า อาชีพครูมีความเครียดสูงกว่าอาชีพอื่น (Hamon-Vaught, 1985 อ้างถึงใน ปฏิภากร ชาญประ โคน, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูมีความเครียดสูงถึงระดับรุนแรงร้อยละ 9.3 อยู่ในระดับสูงร้อยละ 28.0 (ศิริศักดิ์ อัครบวร, 2542) นอกจากนี้ครูที่สอนต่างระดับชั้นก็อาจมีระดับของความเครียดแตกต่างกันได้ ดังเช่น Malik, Mueller and Meinke (1991) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของประสบการณ์ทำงานและระดับชั้น ที่สอนของครูที่มีต่อความเครียดของครู ผลการวิจัยพบว่าระดับชั้นที่สอนมีผลต่อความเครียดในการทำงานของครู โดยที่ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาจะมีระดับของความเครียดสูงกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษา

บุคคลที่ตกอยู่ในภาวะของความเครียดสูง ย่อมเผชิญกับภาวะวิกฤติในอาชีพ และประสิทธิภาพของการทำงาน (Gold and Robert, 1993 อ้างถึงใน ปฏิภากร ชาญประ โคน, 2543) โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู ภาวะความเครียดของครูเป็นสิ่งทำลายบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คุรขาดประสิทธิภาพในการสอน และส่งผลกระทบต่อทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง (Sergio & Kristin Tatrow, 1998 อ้างถึงใน ปฏิภากร ชาญประ โคน, 2543) นอกจากนี้ ภาวะสุขภาพจิตของครูยังส่งผลถึงภาวะสุขภาพจิตของนักเรียนด้วย เพราะถ้าครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีบุคลิกภาพเหมาะสม จะส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูไม่เข้าใจนักเรียนอาจเนื่อง มาจากความเครียดของครู ทำให้ครูปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดไม่ได้และมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีสุขภาพจิตเสียไปด้วย (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 อ้างถึงใน ปฏิภากร ชาญประ โคน, 2543) ทั้งนี้ จากเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 พุทธศักราช 2549 ถึง 2553 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 8 ไว้ว่าครูต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ต้องจบระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต้องสอนตรงตามวิชาเอก/โท หรือความถนัด และต้องได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรสภากำหนด หากผ่านเกณฑ์ จึงจะสรุปได้ว่าสถานศึกษานั้น ๆ มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานด้านครูนี้มีผลดีต่อสุขภาพจิตของครูด้วยเนื่องจากจะทำให้ครูทำงานได้เต็มประสิทธิภาพของตนเอง และครูมีคุณภาพทัดเทียมและเหมาะสมกับงานที่ทำ

แนวคิด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความเครียดของครูจะส่งผลในด้านต่าง ๆ ต่อนักเรียนรวมไปถึงการศึกษาของชาติ และครูเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานว่าเกิดจากปัจจัยใดบ้าง และปัจจัยนั้นเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันอย่างไร และผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสังคมที่เกิดจากความแตกต่างของระดับชั้นที่สอนอีกด้วย เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดของครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างครูผู้สอนในระดับชั้นแตกต่างกัน

แนวทางการปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือช่วงชั้นที่ 1 ถึง 4 ผู้วิจัยเลือกประชากรสังกัดนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีประชากรครูมากที่สุด ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรตาม คือ ความเครียดในการทำงานของครู โดยศึกษาจากอาการของความเครียดแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ อาการทางพฤติกรรม อาการทางอารมณ์และความคิด และอาการทางร่างกาย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะมีปัจจัยหลักอยู่ 5 ปัจจัย ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารเวลา ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ปัจจัยด้านความประพฤตินักเรียน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในโรงเรียน โดยที่ปัจจัยด้านการบริหารเวลาเป็นตัวแปรแฝง มีตัวบ่งชี้คือ การจัดระบบงาน และการจัดการเวลาพักผ่อน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นตัวแปรแฝง มีตัวบ่งชี้คือ การเตรียมผลงานเพื่อการประเมิน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นตัวแปรแฝง มีตัวบ่งชี้คือ รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน เงินออม ปัจจัยด้านความประพฤตินักเรียนเป็นตัวแปรแฝง มีตัวบ่งชี้คือ ความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน การเชื่อฟังคำสั่งของครู และปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในโรงเรียน เป็นตัวแปรแฝง มีตัวบ่งชี้คือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่าง

ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 (ระดับประถมศึกษา) จำนวน 244 คน และช่วงชั้นที่ 3 และ 4 (ระดับมัธยมศึกษา) จำนวน 244 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจะทำการสุ่มจังหวัดจากภูมิภาคในประเทศไทยทั้งหมด 6 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก และภาคใต้ มาภาคละ 2 จังหวัด จากนั้นสุ่มตัวอย่างโรงเรียนมาจังหวัดละ 6 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนที่สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน

เครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ สร้างขึ้น โดยผู้วิจัย ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียดในการทำงานของครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะที่บ่งชี้ถึงการมีความเครียดในการทำงานของครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม ส่งทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และตรวจสอบความตรงของ โมเดลเชิงสาเหตุความเครียดในการทำงานของครুরวมถึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ โมเดลกลุ่มพหุเชิงสาเหตุความเครียดในการทำงานของครู ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows)

ข้อสรุป

ผลการวิจัย ผลการดำเนินการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรความเครียดในการทำงานของครูมากที่สุดคือตัวแปรความประพฤตินักเรียน ส่วนตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรความเครียดในการทำงานของครู รองลงมาคือตัวแปรแฝงลักษณะของงาน และเศรษฐกิจของครอบครัวตามลำดับ ตัวแปรลักษณะของงาน ส่งผลทางอ้อมไปยังตัวแปรความเครียดในการทำงานของครู โดยผ่านทางตัวแปรการบริหารเวลา และตัวแปรสัมพันธภาพภายในโรงเรียน แต่ขนาดของอิทธิพลน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าหากครูมีการบริหารเวลาดี และมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีแล้วจำเป็นที่จะต้องมิลักษณะของงานที่ดีด้วย เช่น สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม งานมีความชัดเจนและมีความก้าวหน้า เป็นต้น จึงจะช่วยลดระดับความเครียดในการทำงานของครูลงได้ ส่วนการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของงาน กับตัวแปรปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของงานกับตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารเวลา

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัวแปร ผลการทดสอบมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 85.79 องศาอิสระมีค่าเท่ากับ 69 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .083 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ไม่แตกต่างจากศูนย์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .980 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .955 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .033 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และกราฟพิวพล็อตของของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) มีความชันมากกว่าในแนวทแยง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้งหมดทำนายสภาพความเครียดในการทำงานของครูได้ปานกลาง (สัมประสิทธิ์การทำนายมีค่าเท่ากับ .334)

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเครียดในการทำงานของครู ระหว่างครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานเป็นลำดับชั้นลดหลั่นกันไปเพื่อทดสอบทั้งความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ระหว่างครูผู้สอนแต่ละระดับชั้น พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 คือรูปแบบโมเดลไม่แปรเปลี่ยนเท่านั้น พิจารณาจากไค-สแควร์ เท่ากับ 242.180 ค่า p เท่ากับ .016 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 197 อัตราส่วนของไค-สแควร์ต่อชั้นแห่งความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ 1.229 ดัชนีวัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI=.941; NFI=.950 ; RFI=.931) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลไม่มีความแปรเปลี่ยน ของรูปแบบระหว่างครูผู้สอนแต่ละระดับชั้น แต่โมเดลของครูแต่ละระดับชั้นปฏิเสธสมมติฐานที่เหลือ กล่าวคือมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าที่ทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R SQUARE) ในกลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าที่กับ .386 และ .355 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงความเครียดในการทำงานของครู ในกลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 38.60 และ 35.50 ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงการบริหารเวลานั้น ตัวแปรการจัดระบบงาน มีน้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวแปรการจัดการเวลาพักผ่อน ทั้งในกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา แสดงว่าหากกล่าวในเรื่องความเครียดในการทำงานที่มีผลมาจากการบริหารเวลาแล้ว ปัญหาในการจัดระบบงานมีความสำคัญมากกว่าปัญหาเรื่องการหาเวลาสำหรับพักผ่อนทั้งในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงสัมพันธภาพภายในโรงเรียนนั้น ตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แสดงว่าหากกล่าวในเรื่องความเครียดในการทำงานที่มีผลมาจากความสัมพันธ์ภายใน โรงเรียนแล้ว สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากกว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาทั้งในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงลักษณะของงานนั้น ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา คือ ตัวแปรประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนตัวแปรการเตรียมผลงาน

ในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา คือ ตัวแปรความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนตัวแปรประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด แสดงว่า หากกล่าวในเรื่องความเครียดในการทำงานที่มีผลมาจากลักษณะของงานแล้ว ในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ปัญหาด้านประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนปัญหาด้านการเตรียมผลงานในการประเมินมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษานั้นปัญหาเรื่องโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนปัญหาด้านประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแห่งเศรษฐกิจของครอบครัวนั้น ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา คือ ตัวแปรภาวะหนี้สิน ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรรายได้ต่อเดือน ส่วนตัวแปรเงินออม มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา คือ ตัวแปรเงินออม ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรภาวะหนี้สิน ส่วนตัวแปรรายได้ต่อเดือน มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด แสดงว่า หากกล่าวในเรื่องความเครียดในการทำงานที่มีผลมาจากฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแล้ว ในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปัญหาหนี้สินมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ส่วนปัญหาเรื่องเงินออมมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนในครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปัญหาเรื่องเงินออมมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือปัญหาหนี้สิน ส่วนปัญหาเรื่องรายได้มีความสำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแห่งความประพฤติของนักเรียนนั้น ตัวแปรการเชื่อฟังคำสั่งของครู มีน้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวแปรความมีวินัยในชั้นเรียนทั้งในกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แสดงว่าหากกล่าวในเรื่องความเครียดในการทำงานที่มีผลมาจากความประพฤติของนักเรียนแล้ว ในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา การที่นักเรียนไม่เชื่อฟังคำสั่งมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนการที่นักเรียนขาดวินัยในชั้นเรียนมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนในครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา การที่นักเรียนไม่เชื่อฟังคำสั่งมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนการที่นักเรียนขาดวินัยในชั้นเรียนมีความสำคัญน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรตาม หรือตัวแปรแห่งความเครียดในการทำงานของครู นั้น ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา คือ ตัวแปรอาการทางร่างกาย ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรอาการทางพฤติกรรม ส่วนตัวแปรอาการทางอารมณ์และความคิด มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของกลุ่มครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา คือ ตัวแปรอาการทางพฤติกรรม โดย ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ ตัวแปรอาการทางอารมณ์และความคิด ส่วนตัวแปรอาการทางร่างกาย มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด แสดงว่า ในครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษานั้น มีอาการของความเครียดในการทำงานแสดงออกทางความเจ็บป่วยของร่างกายมากที่สุด รองลงมาคือทางพฤติกรรม และแสดงอาการทางอารมณ์และความคิดน้อยที่สุด ส่วนในครูที่สอนระดับชั้น

มัธยมศึกษานั้น มีอาการของความเครียดในการทำงานแสดงออกทางพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมาคือทางอารมณ์และความคิด และแสดงอาการทางความเจ็บป่วยของร่างกายน้อยที่สุด อภิปรายผลและข้อเสนอแนะอภิปรายผลการวิจัย ความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีผลมาจากความประพฤตินักเรียนเป็นอันดับแรก โดยส่งอิทธิพลทางตรงเป็นบวกมากที่สุด ต่อตัวแปรความเครียดในการทำงาน ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านความประพฤตินักเรียนมีตัวแปรสังเกตได้คือ ความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน และการเชื่อฟังคำสั่งของครู หากกล่าวในเรื่องความประพฤตินักเรียนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแล้ว การที่นักเรียนไม่เชื่อฟังคำสั่ง มีความสำคัญมากกว่าการที่นักเรียนขาดวินัยในชั้นเรียนในครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นกล่าวคือ หากนักเรียนไม่มีความเคารพเชื่อฟังครูเมื่ออยู่ในชั้นเรียนแล้วย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในการเรียนการสอนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ NUT (1999) และจากผลการวิจัยของ Kyriacou, Cole & Walker (1989) อ้างถึงใน Overland, (2004) ยังพบว่ายิ่งหากมีจำนวนนักเรียนมากๆ หรือนักเรียนใช้ความรุนแรงต่อกัน ครูก็ย่อมจะจัดการกับชั้นเรียนของตนเองไม่ได้ เป็นผลให้ครูผู้สอนเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต จนถึงกับไม่มีแรงจูงใจในการสอนนักเรียนได้ ฉะนั้นในการแก้ไขปัญหา ครูควรเข้าใจในพฤติกรรมของนักเรียน หมั่นชื่นชมเมื่อนักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน ซึ่งครูก็ควรที่จะทำคนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กนักเรียนด้วย และอาจมีการตั้งกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติร่วมกันภายในชั้นเรียน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น ความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีผลมาจากลักษณะของงานของครูเป็นอันดับที่สอง โดยส่งอิทธิพลทางตรงเป็นบวกอันดับรองลงมาต่อตัวแปรความเครียดในการทำงาน ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านลักษณะของงานมีตัวแปรสังเกตได้คือ การเตรียมผลงานเพื่อการประเมิน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง หากกล่าวในเรื่องลักษณะของงานที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแล้ว ในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ปัญหาด้านประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนปัญหาด้านการเตรียมผลงานมีความสำคัญน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าหากวัสดุอุปกรณ์ที่ครูใช้ในการสอนไม่ดี ขาด หรือไม่มีคุณภาพแล้วครูก็อาจจัดการเรียนการสอนได้ไม่ดีนัก ส่งผลต่อความมั่นใจในการทำงานของครูตามมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Smith and Bourke (1992) ที่กล่าวว่า ความเพียงพอและคุณภาพของอุปกรณ์การเรียนและสภาพห้องเรียน มีผลต่อความเครียดของครู ส่วนครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีปัญหาเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ส่วนปัญหาด้านประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความสำคัญน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความกังวลในเรื่องโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ค่ายหนองสรวง (2541) ซึ่งพบว่าความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาขณะนั้นมีความเครียด และจากปัจจัยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุญารินทร์ สิทธิวงศ์ (2544) ซึ่งพบว่าความเครียดเนื่องจากบทบาทหน้าที่

ที่ไม่ชัดเจนกับบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้คุณค่าในตนเอง และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการให้คุณค่าในองค์กร ความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีผลมาจากเศรษฐกิจของครอบครัวของครูเป็นอันดับที่สาม ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัวมีตัวแปรสังเกตได้คือ รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน และเงินออม หากกล่าวในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูแล้ว ในครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปัญหาด้านหนี้สินมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน ส่วนปัญหาเรื่องของเงินออมมีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนในครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปัญหาเรื่องเงินออมมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาหนี้สิน ส่วนปัญหาเรื่องรายได้มีความสำคัญน้อยที่สุด จะเห็นว่า หนี้สินและเงินออมเป็นปัญหาสำคัญมากอย่างหนึ่งของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬารัตน์ โทษารธรรม (2548) ที่กล่าวว่าปัญหาด้านหนี้สินเกี่ยวกับ แหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยที่ต้องจ่ายรายเดือน เทรดดิ้งที่สามารถกู้เพิ่มระยะเวลาในการผ่อนชำระ ความสามารถในการเลื่อนชำระหนี้สิน และทรัพย์สินที่สามารถยึดจำนอง มีผลทำให้ครูมีความเครียด เนื่องจากหมุนเวียนเงินสำหรับใช้กินไม่ทันเวลา และการที่ไม่มีเงินเก็บพอสำหรับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวในแต่ละเดือนและค่าใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ก็อาจทำให้ครูเกิดสภาวะกดดันได้ และในปัจจุบันนี้มีการใช้บัตรเครดิตซื้อสินค้าแทนเงินสดได้อย่างสะดวกสบาย ทำให้การใช้จ่ายของครูยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมองเห็นปัญหานี้ ผลการวิจัยยังสรุปอีกว่าปัญหาเงินรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษามากกว่าประถมศึกษาด้วย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจแก้ปัญหานี้หนี้สินและเงินออมของครู โดยการเพิ่มเงินสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าที่พัก หรือเงินตอบแทนปลายปี หรือหากเป็นไปได้ก็อาจเพิ่มอัตราเงินเดือนและระดับขั้นของการเพิ่มเงินเดือนตามคุณวุฒิที่สูงขึ้น ซึ่งก็อาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาพิจารณาได้ ดังเช่น การหารือถึงการปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2551 ที่ผ่านมา ที่คณะกรรมการที่ประชุมมีความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของครูที่เข้าใหม่ค่อนข้างต่ำมาก โดยผู้ที่มิวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับเงินเดือนประมาณ 7,600 บาทเท่านั้น ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วได้รับเงินเดือนที่สูงมากกว่านี้ ที่ประชุมจึงมีความคิดเห็นที่จะเพิ่มเงินเดือนแก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเริ่มนำร่องโครงการในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์แล้ว เป้าหมายของโครงการเพิ่มเงินเดือนแก่ครูใหม่นี้คือ ต้องการให้ครูมีรายได้ที่เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้มีผู้สนใจเข้ามาประกอบอาชีพครูมากขึ้น บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถสูงก็จะเข้ามาเป็นครูมากขึ้น (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2551) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลพบว่า ไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าที่ทำการทดสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) วรณี แกมเกตุ (2540) และจิตตานันท์ ทิภูล (2545) โดยผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลในรายงานการวิจัยดังกล่าว พบว่ามีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบ จากผลการวิจัย

ครั้งนี้แสดงว่าครูที่สอนทั้งระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเกิดความเครียดในการทำงานได้จากปัจจัยหลายๆ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เศรษฐฐานะของครอบครัว ความประพฤตินักเรียน การบริหารเวลา และสัมพันธภาพภายในโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สังกัดอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงอาจมีระเบียบข้อปฏิบัติ ลักษณะการทำงาน และรูปแบบของผลตอบแทนและสวัสดิการใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนแต่ละแบบก็อาจมีบริบทที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนต่างระดับชั้น ได้แก่ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของลักษณะของนักเรียน รูปแบบการสอน และลักษณะของหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละระดับชั้นที่ครูสอน สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจมีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความเครียดแต่ละปัจจัยมีความสำคัญไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย การนำเสนอในส่วนนี้ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยพบประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งในส่วนนี้ขอเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความเครียดในการทำงานของครูให้บรรลุผลโดยนำเสนอตามลำดับการใช้ประโยชน์ของกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน ดังนี้

1. ตัวครู จากข้อค้นพบ ของการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่จะลดระดับความเครียดในการทำงานของครูลงได้นั้นจะต้องอาศัยการควบคุมความประพฤตินักเรียนมากที่สุด เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เชื่อฟังคำสั่ง ตลอดจนการขาดระเบียบวินัย เป็นต้น ในที่นี้ครูอาจใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยอาศัยหลักจิตวิทยา เช่น การเสริมแรงทางบวก การให้เต็มสะสมคะแนนเมื่อทำความดี การคัดเลือกหัวหน้าห้องเพื่อสอดส่องดูแลเพื่อนนักเรียนกันเอง ซึ่งในส่วนนี้ครูอาจขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีภายในโรงเรียน คือสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ปัญหาเรื่องลักษณะของงานซึ่งมีความสำคัญรองลงมาก็เช่นเดียวกัน ครูควรมีการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการ โรงเรียน ถึงนโยบายและความรับผิดชอบของครูแต่ละคน ครูและเพื่อนร่วมงานควรมีการแบ่งแยกงานในหน้าที่กันอย่างชัดเจน ไม่เกี่ยงงานกัน อีกทั้งควรช่วยเหลือกันเท่าที่ทำได้ ในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หากขาดเหลือก็ควรให้ความช่วยเหลือหยิบยืมกัน และหากมีอุปกรณ์ที่ชำรุด ก็ควรนำมาซ่อมแซมให้กลับมีสภาพดี ใช้งานได้เหมือนเดิม เป็นการประหยัดงบประมาณของโรงเรียนอีกทางหนึ่งด้วย

2. ผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของครูหลายปัจจัยนั้น เป็นผลของนโยบายการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงอาจสนับสนุนการแก้ไขปัญหาคความเครียดในการทำงานของครูได้โดยการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สอดส่องดูแลสวัสดิภาพของครูทุกคนในโรงเรียนอยู่เสมอ ให้ความสนใจจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวกของครูมาให้บริการตามจำนวนที่ความต้องการ โดยคำนึงถึงความเพียงพอของงบประมาณ กำหนดให้มีช่วงเวลาพักผ่อนสำหรับครูเพื่อหลบหนีจากภาระงานบ้าง และอาจจัดสรรสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น รมรื่น น่าอยู่ จัดสรรสภาพของห้องพักครูให้เหมาะสมกับการใช้สมาธิในการทำงาน โดยมีเสียงรบกวนให้น้อยที่สุด อีกทั้งอาจหาแนวทางการพัฒนาผลงานของครู เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้อีกด้วย

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพจิตของครู ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูนั้น เกิดจากพฤติกรรมในห้องเรียนของนักเรียนมากที่สุด รองลงมาคือลักษณะของงานและเศรษฐกิจของครอบครัว ผลการวิจัยนี้อาจนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างสรรค์โครงการหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อลดปัญหาความเครียดในการทำงานของครูได้ โดยการทำให้ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นไปในทางที่ดี เช่น การอบรมจิตวิทยาวัยเด็กสำหรับครู การจัดมรดกเพื่อทำความสะอาดและจัดตกแต่งห้องพักครูใหม่ หรือการรับบริจาคอุปกรณ์เครื่องใช้ในโรงเรียนและหนังสือ เพื่อแบ่งปันกันระหว่างโรงเรียนอีกด้วย

4. สื่อมวลชน ผลการวิจัยนี้อาจได้รับการเผยแพร่โดยสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ วารสาร จุลสาร หรือแหล่งอื่น ๆ เพื่อการเผยแพร่ความรู้สู่ครูทุกภูมิภาคในประเทศไทยได้ เพื่อให้ครูได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของตนเอง และหาวิธีการแก้ไขได้ ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้อาจนำไปใช้เพื่อการอ้างอิงข้อความหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของงานวิจัย ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังค้นคว้าหาความรู้ในประเด็นเดียวกันนี้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการศึกษาออกไปในวงกว้าง ไม่เฉพาะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความเครียดในการทำงานของครูระหว่างกลุ่มครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน โรงเรียนในสังกัดเทศบาล หรือโรงเรียนที่รับนักเรียนพิเศษเรียนร่วม เป็นต้น เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในครูแต่ละกลุ่ม

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความประพฤตินักเรียนมีความสำคัญกับสุขภาพจิตของครูมากที่สุด ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยในประเทศยังไม่ค่อยพบปัจจัยของความเครียดของครูที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนอย่างนี้มากนัก ดังนั้นจึงควรศึกษาเจาะลึกปัจจัยนี้ ในหลาย ๆ มิติ เช่น ความรับผิดชอบของนักเรียน ความมีน้ำใจ ความเป็นผู้นำ หรือความก้าวร้าวของนักเรียน ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครูได้อีกด้วย

3. ควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาร่วมด้วย เพื่อศึกษาถึงอาการของความเครียดในการทำงานของครูได้อย่างแท้จริง โดยอาจลงพื้นที่ไปสังเกตครูในโรงเรียน สัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงอาการของความเครียดที่เกิดขึ้น หรืออาจสัมภาษณ์ความรู้สึกรักของนักเรียนต่อพฤติกรรมของครู ทั้งที่สมควรเป็นแบบอย่างและไม่สมควรเป็นแบบอย่าง ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

จิรพิศ สุวรรณวงศ์**

ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีอุดมการณ์ที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งปลูกฝังเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549) กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวคือ “ครู” แต่สถานภาพครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครู อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการทั้งปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ปัญหาหนึ่งที่ครูควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549) สอดคล้องกับรายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด หรือโครงการ Teacher Watch (2549) พบว่า ครูเกิดความไม่พอใจในอาชีพ ต้องการเปลี่ยนอาชีพครู และไม่ต้องการให้บุตรหลานประกอบวิชาชีพครู เนื่องจากขาดความมั่นใจในวิชาชีพ ขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทน และสถานการณ์วิชาชีพมีภาพลักษณ์ที่ตกต่ำ ซึ่งลักษณะที่กล่าวมาอาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ประสบปัญหาการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านภาระงานของครู ฯลฯ เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนให้แก่ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกล และด้วยฐานะทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับของขวัญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนดังกล่าวสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ต่อครู ผู้เรียน และการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่าง

ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 750 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จาก 4 ภูมิภาค

เครื่องมือ

แบบสอบถาม

การวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้
2. วิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
4. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อแปลผลการวิจัยและสรุปเป็นองค์ความรู้ในการวิจัย

ข้อสรุป

ผลการวิจัย

(1) ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรัฐศึกษเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด (4.23) รองลงมา คือ ด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (4.03) และมีความสุขในการทำงาน (4.02) มีเพียงด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่พบว่า ครูมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีเพียงข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ เท่านั้นที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

(2) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบให้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 140.97 องศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 177 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.97866 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI= 0.984) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI=0.956) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMR=0.0105) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 86 โดยขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญในด้านมีความสุขในการทำงานสูงสุด การมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน พบว่า ลักษณะงาน ที่ครูรับผิดชอบ มีความสำคัญสูงสุด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ต่อปัจจัยสัมพันธ์ภาพในการทำงานของครู สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญสูงสุด ส่วนปัจจัยลักษณะการบริหารนั้น พบว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีความสำคัญสูงสุด และสำหรับปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน มีความสำคัญมากกว่า การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

(1) ควรมีการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของการพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา รวมไปถึงครูที่อยู่ในภูมิภาคที่ต่างกันอีกด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในทุกภูมิภาคและทุกระดับของการศึกษาระดับพื้นฐาน

(2) ควรมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากสภาพจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณก็จะทำให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครู

(3) ควรเพิ่มเติมตัวแปรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ระดับช่วงชั้น ความสามารถในการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คุณวุฒิของครูที่ตรงกับรายวิชาที่สอน เป็นต้น นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องใหม่สำหรับการประกอบวิชาชีพครูในปัจจุบัน เช่น วิทยฐานะของครู การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น

(4) ควรศึกษาตัวแปรอิทธิพลของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในการส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สุขภาพขององค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมในส่วนของอิทธิพลของขวัญในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยอื่นๆ อันจะนำไปสู่การวางนโยบายในการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในห้องเรียน ของครูในกรุงเทพมหานคร*

ทองอินทร์ วงศ์โสธร**
 ปราณี สังขะตะววรรณ***
 ประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิต***
 กัญจนา สันทรัตนศิริกุล***
 อุษาวดี จันทรสุทธิ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู ซึ่งมีแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกัน 2) วิเคราะห์ความแตกต่างในความสำเร็จของครู ซึ่งมีแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 467 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครูทั้ง 5 ประเภท คือ (1) ครูอัตรา (2) ครูเดชา (3) ครูบูรณา (4) ครูอารี (5) ครูมัชฌิมา พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพของครูทั้ง 5 ประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้เป็น ครูควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ตนสอน การคัดเลือกครูควรเน้นที่ความรู้ในเนื้อหาวิชา การพิจารณาความดีความชอบของครูควรเน้นที่ผลการสอนของครู ครูควรจะมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่เห็นด้วย ครูควรสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพครู แม้ว่าจะขัดต่อระเบียบข้อบังคับ ครูควรเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพครู และสมาคมทางการศึกษาอย่างน้อย 2 สมาคม และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ครูทุกคนรวมทั้งผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้ว ควรเข้าอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2) ความสำเร็จของครูซึ่งมีแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกันของครู 5 ประเภท พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องความพึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครู พึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ประเภท ที่พบว่า ไม่แตกต่างกัน คือเรื่องความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการสอนและการดูแลนักเรียน

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มศว. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 มิถุนายน - พฤศจิกายน 2550

** รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ปรึกษารัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ

*** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้จัดเนื้อหาสาระ เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจึงมีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมของครูมีอิทธิพลต่อความเจริญงอกงามของผู้เรียน พฤติกรรมที่ครูแสดงออกจึงเป็นพฤติกรรมผู้นำ ครูเป็นผู้นำแห่งความเปลี่ยนแปลง คือเปลี่ยนแปลงจากผู้ไม่รู้เป็นผู้รู้ จากผู้ไม่ชอบเป็นผู้ชอบ จากผู้นำไม่ได้เป็นผู้นำได้ พฤติกรรมผู้นำของครูจึงแตกต่างจากพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำประเภทอื่น ๆ เพราะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมเช่นนี้คือ พฤติกรรมผู้นำในห้องเรียน และสภาพของการเป็นผู้นำเช่นนี้คือภาวะผู้นำในห้องเรียนของครู

การศึกษาภาวะผู้นำในห้องเรียนของครูมีน้อยมาก การศึกษาค้นคว้าส่วนมากจะเน้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เป็นต้น พฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูจึงถูกละเลย ไม่มีการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้ง ๆ ที่มีความสำคัญมาก ความสำคัญอยู่ที่การใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คำถามที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำแบบใดก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด แบบใดก่อให้เกิดการเรียนรู้น้อยที่สุด ถ้าสามารถตอบคำถามนี้ได้อย่างชัดเจน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก ประโยชน์ดังกล่าวอย่างน้อยมีสองประการคือ ประการแรก ถ้ารู้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด ครูก็อาจเลือกใช้พฤติกรรมแบบนั้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประการที่สอง ในด้านการผลิตและฝึกอบรมครูอาจารย์ ครูของครูก็อาจเลือกใช้แบบพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาใช้เป็นต้นแบบในการฝึกอบรม การวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นความพยายามในเบื้องต้นที่จะหาแนวทางเพื่อตอบคำถามสำคัญดังกล่าว

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครู จำแนกเป็น 5 แบบคือ

- 1) ครูอัตรา ครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในมิติมุ่งวินัยและมิติใฝ่เมตตาต่ำทั้งสองมิติ
- 2) ครูเชซา ครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในมิติมุ่งวินัยสูง แต่มิติใฝ่เมตตาต่ำ
- 3) ครูบูรณา ครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในมิติมุ่งวินัยและมิติใฝ่เมตตาสูงทั้งสองมิติ
- 4) ครูอารี ครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในมิติมุ่งวินัยต่ำและมิติใฝ่เมตตาสูง
- 5) ครูมัชฌิมา ครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในมิติมุ่งวินัยและมิติใฝ่เมตตาปานกลางทั้งสองมิติ ตัวแปรตาม

ได้แก่ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครู และ (2) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ขณะวิจัยให้ความหมายคำศัพท์สำคัญในการวิจัยดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

2) พฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครู ในมิติมุ่งวินัย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน โดยยึดอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก

3) พฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูในมิติใฝ่เมตตา หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของครูในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน โดยยึดความเอื้ออาทรและความปรารถนาให้ศิษย์เป็นคนดี ที่มีความรู้ความสามารถ ตามศักยภาพของศิษย์เป็นหลัก

4) แบบของพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูในมิติมุ่งวินัยและมิติใฝ่เมตตา หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของครูในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ แบบพฤติกรรมมีอยู่ 5 แบบ คือ (ก) แบบครูอึดตา (ข) แบบครูเคซา (ค) แบบครูบูรณา (ง) แบบครูอารี และ (จ) แบบครูมัชฌิมา

5) พฤติกรรมผู้นำแบบครูอึดตา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในห้องเรียนที่มุ่งวินัยต่ำและใฝ่เมตตาต่ำ

6) พฤติกรรมผู้นำแบบครูเคซา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในห้องเรียนที่มุ่งวินัยสูงแต่ใฝ่เมตตาต่ำ

7) พฤติกรรมผู้นำแบบครูบูรณา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในห้องเรียนที่มุ่งวินัยสูงและใฝ่เมตตาสูง

8) พฤติกรรมผู้นำแบบครูอารี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในห้องเรียนที่มุ่งวินัยต่ำและใฝ่เมตตาสูง

9) พฤติกรรมผู้นำแบบครูมัชฌิมา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในห้องเรียนที่มุ่งวินัยและใฝ่เมตตา ปานกลาง

10) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณวุฒิความสามารถ แนวปฏิบัติในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู

11) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจของครู การเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู ซึ่งมีแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกัน

2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในความสำคัญของครู ซึ่งมีแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกัน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง โรงเรียนประถมศึกษาและ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 467 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครู

ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานร่วมกับนักเรียน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพ ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด โดยการให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

4. ผลการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครู 5 ประเภท คือ (1) ครูอัตรา (2) ครูเดชา (3) ครูบูรณา (4) ครูอารี (5) ครูมัชฌิมา พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพของครู ทั้ง 5 ประเภท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ ครูควรเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเนื้อหาที่ตนสอน การคัดเลือกครูควรเน้นที่ความรู้ในเนื้อหาวิชา การพิจารณาความดีความชอบของครู ควรเน้นที่ผลการสอนของครู ครูควรจะมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้บริหาร จะไม่เห็นด้วย ครูควรสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพครู แม้ว่าจะขัดต่อระเบียบข้อบังคับ ครูควรเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพครูและสมาคมทางการศึกษาอย่างน้อย 2 สมาคม และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ครูทุกคนรวมทั้งผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้ว ควรเข้าอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูทั้ง 5 ประเภท ในแต่ละเรื่องจะเห็นว่า

1) ความคิดเห็นในเรื่อง ครูควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ตนสอนพบว่า ครูบูรณามีความเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจากครูอัตราและครูอารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) ความคิดเห็นในเรื่อง การคัดเลือกครูควรเน้นที่ความรู้ในเนื้อหาวิชาพบว่า ครูบูรณาเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจากครูอารีและครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ความคิดเห็นในเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบของครูควรเน้นที่ผลการสอนของครูพบว่า ครูบูรณามีความเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจากครูอัตราและครูอารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) ความคิดเห็นในเรื่อง ครูควรจะมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้บริหาร จะไม่เห็นด้วยพบว่า ครูบูรณามีความเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจากครูอัตราและครูมัชฌิมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5) ความคิดเห็นในเรื่อง ครูควรสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพครู แม้ว่าจะขัดต่อระเบียบข้อบังคับ พบว่า ครูบูรณาเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจากครูมัชฌิมา และครูอัตรา ส่วนครูประเภทอื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6) ความคิดเห็นในเรื่อง ครูควรเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพครูและสมาคมทางการศึกษาอย่างน้อย 2 สมาคม และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ครูบูรณาเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจาก ครูเดชา และครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7) ความคิดเห็นในเรื่อง ครูทุกคนรวมทั้งผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้ว ควรเข้าอบรมหรือสัมมนา ทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พบว่า ครูบูรณาเห็นด้วยมากที่สุด ความคิดเห็นแตกต่างจาก ครูเดชา และครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8) การวิเคราะห์ความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครู ในภาพรวมพบว่า ครูทั้ง 5 ประเภท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครูในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูทั้ง 5 ประเภท ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู ในภาพรวม พบว่า ครูบูรณามีความเห็นด้วยมากที่สุด และความคิดเห็นแตกต่างจาก ครูอัตรา ครูเดชา และครูอารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเป็นนักวิชาชีพครู มีสรุปในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครูของครูที่มีพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียน
แตกต่างกัน

กระทงคำถาม	ครูที่เห็นด้วยมากที่สุด	แตกต่างกัน
1. ครูควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน	ครูบูรณา (4.210)	ครูอัตรา (3.507) ครูอารี (3.508)
2. การเลือกครูควรเน้นที่ความรู้ เนื้อหาวิชา	ครูบูรณา (4.841)	ครูอารี (4.524) ครูอัตรา (3.924)
3. การพิจารณาความชอบ ควรเน้นที่ ผลการสอน	ครูบูรณา (4.417)	ครูอารี (4.013) ครูอัตรา (4.230)
4. ครูควรยึดมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลัก ในการปฏิบัติงาน	ครูบูรณา (4.167)	ครูเดชา (35.250) ครูอารี (35.473)
5. ครูควรสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชา แม้ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ	ครูบูรณา (3.311)	ครูอัตรา (3.714) ครูมัชฌิมา (3.778)
6. ครูควรเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ อย่างน้อย 2 สมาคมและเข้าร่วม กิจกรรมสม่ำเสมอ	ครูบูรณา (3.204)	ครูอารี (2.628) ครูมัชฌิมา (2.789)
7. ครูทุกคน รวมทั้งที่จบปริญญาตรีแล้ว ควรเข้าอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง	ครูบูรณา (4.370)	ครูอัตรา (2.794) ครูเดชา (2.554)
8. ทักษะคิดต่อวิชาชีพในภาพรวม (ผลรวม ข้อคิดเห็นทุกข้อ)	ครูบูรณา (38.442)	ครูอัตรา (2.603) ครูเดชา (3.696) ครูอารี (3.810)

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างในความสำเร็จของครู ซึ่งมีแบบพฤติกรรมในห้องเรียนแตกต่างกัน ของครู 5 ประเภท พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง ความพึงพอใจในการสอน และการดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูพึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ประเภท ที่ไม่แตกต่างกันคือ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการสอน และการดูแลนักเรียน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในความสำเร็จของครูทั้ง 5 ประเภท จะเห็นว่า

1) ความคิดเห็นในเรื่อง ความพึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ ครูบูรณาการมีความพึงพอใจมากที่สุด และแตกต่างจากครูอัตรา รองลงมาคือ ครูอำนวยการมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูอัตราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นไม่แตกต่างกัน

2) ความคิดเห็นในเรื่อง การยอมรับผลงานของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ครูอำนวยการเป็นที่ยอมรับมากที่สุด และสูงกว่าครูอัตรา ครูบูรณาการเป็นที่ยอมรับรองลงมาและมีการยอมรับสูงกว่าครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ความคิดเห็นในเรื่อง ผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูพึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียน ครูบูรณาการเห็นว่า ตนเองเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองมากที่สุด และแตกต่างจากครูเดชา และครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูทั้ง 5 ประเภท ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูอำนวยการคิดว่า ตนเองมีความสำเร็จมากที่สุด และมากกว่าครูอัตรา และครูเดชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูบูรณาการมีความสำเร็จรองลงมา และมีความสำเร็จแตกต่างจากครูอัตรา ครูมัชฌิมามีความสำเร็จในภาพรวมเป็นอันดับสาม และแตกต่างจากครูอัตรา อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนครูประเภทอื่นมีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ความสำเร็จของครู สรุปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของครูซึ่งมีพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนแตกต่างกัน

กระทงคำถาม	ครูที่เห็นด้วยมากที่สุด	แตกต่างกับ
1. ความพึงพอใจในการสอนและการดูแลนักเรียน	ครูบูรณา (4.244)	ครูอัครดา (3.578)
	ครูอารี (4.234)	ครูอัครดา (3.578)
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	ครูอารี (3.551)	ครูอัครดา (2.841)
	ครูบูรณา (3.368)	ครูอัครดา (2.841)
3. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อครู	ครูบูรณา (3.557)	ครูอัครดา (2.857)
		ครูเคชา (2.929)
4. ความสำเร็จในภาพรวม (ผลรวมข้อคิดเห็นทุกข้อ)	ครูอารี (14.372)	ครูอัครดา (11.794)
	ครูบูรณา (14.019)	ครูเคชา (12.482)
	ครูมัชฌิมา (13.418)	ครูอัครดา (11.794)

5. อภิปรายผล

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู

จากตารางสรุปจะเห็นว่า ครูบูรณา มีความเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครูในทุก ๆ ข้อ รวมทั้งภาพรวมด้วย และครูบูรณา ก็เห็นแตกต่างจากครูอัครดาทุกข้อ ข้อค้นพบนี้ น่าจะยืนยันความแตกต่างของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1964) ครูบูรณาเป็นผู้นำประเภท 9,9 ในขณะที่ครูอัครดาเป็นผู้นำประเภท 1,1 ครูทั้งสองประเภทนี้จึงแตกต่างกันในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพของครู ยกตัวอย่างเช่น ในกระทงคำถามที่ว่า “ครูควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องวิชาที่ตนสอน” ครูบูรณาซึ่งเป็นผู้นำประเภท 9,9 มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.210 ในขณะที่ครูอัครดาซึ่งเป็นผู้นำประเภท 1,1 มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.507 ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องเป็นอย่างมากกับข้อค้นพบในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูในห้องเรียนที่ได้เคยศึกษามาแล้ว (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และปรางค์ สังขะตะววรรณ : 2545) กล่าวคือ ครูบูรณาจะมีความเห็นสอดคล้องมากที่สุด

สิ่งที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่งก็คือ ครูอารี ซึ่งมีพฤติกรรมแบบ 1,9 คือสนใจงานน้อย แต่สนใจคนมาก ครูอารีเห็นแตกต่างจากครูบูรณาในเรื่องการสอน ในกระทงคำถามที่ว่า “ครูควรสอนให้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพครู แม้จะขัดต่อระเบียบข้อบังคับ” ครูบูรณาเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.311$) ในขณะที่ครูอารีเห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบกับครูทุกประเภท ($= 2.628$) ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับการศึกษาที่ได้เคยศึกษามาแล้ว (ทองอินทร์ วงศ์โสธรและปราวณี สังขะตะววรรณ : 2545) การศึกษาครั้งนั้น ครูบูรณามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.24 ในขณะที่ครูอารีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ค่าเฉลี่ยทั้งสองครั้งใกล้เคียงกันมาก ซึ่งอาจยืนยันได้ว่าครูอารีนั้นเป็นคนสนใจนักเรียน จึงอาจไม่เน้นเนื้อหาวิชาแต่เน้นที่นักเรียนเป็นหลัก

ภาวะผู้นำประเภท ครูเดชา ซึ่งมีพฤติกรรมผู้นำแบบ 9,1 คือสนใจงานมาก แต่สนใจคนน้อย ก็เป็นอีกเรื่องที่น่าสนใจจากการค้นพบนี้ กล่าวคือ ในเรื่องการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและการเข้าอบรมสัมมนา ครูเดชาเห็นค่าน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งก่อน ครูเดชาก็เห็นค่าน้อยที่สุดเช่นกัน ในเรื่องการเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ อาจเป็นได้ว่า ครูเดชาเป็นครูประเภทเน้นงาน จึงเห็นว่าการเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพมีลักษณะเป็นการพบปะสังสรรค์ ไม่เป็นประโยชน์ จึงอาจให้ความสนใจน้อย

ที่สำคัญคือทัศนคติในภาพรวม ครูบูรณาแตกต่างจาก ครูอัครดา ครูเดชา และครูอารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทองอินทร์ วงศ์โสธรและปราวณี สังขะตะววรรณ : 2545) ครูบูรณาก็แตกต่างจากครูสามประเภทนี้ และยิ่งไปกว่านั้นก็คือ แตกต่างจากครูมัชฌิมาด้วย

ทัศนคติของครูบูรณาแสดงให้เห็นว่า ครูบูรณาเป็นครูที่เห็นความสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับการสอน ความรู้ความสามารถ การพัฒนาตนเอง และความสนใจในวิชาชีพ และการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ แตกต่างจากความคิดเห็นของครูอัครดา ครูเดชา และครูอารี ซึ่งสอดคล้องกับ นัยยา ขนอนเวช (2540) และ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2543) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ว่าจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้ง ในเนื้อหาสาระที่สอน มีความรู้วิชาชีพครู มีความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ใด ๆ ตอบแทน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกศักดิ์ กองตระกูล และชวน หลีกภัย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชวน หลีกภัย (2543 : 9) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนครู ได้อย่างสมบูรณ์ ครูยังต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชน ดังนั้น ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท จากผู้บอกความรู้ไปเป็นผู้ร่วมวางแผนชี้แนะแนวทาง กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต การที่ครูจะประสานในการกิจดังกล่าวได้ครบถ้วน จึงต้องมีอุดมการณ์ของความเป็นครู อีกทั้งต้องมีความรู้ความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ทั้งในด้านสาระของเนื้อหาที่สอน และเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความเป็นครู

จากวรรณกรรมที่ได้ทบทวนมา และดูจากทัศนคติของครูบูรณา อาจเสนอเป็นสมมติฐานได้ว่า ครูบูรณา น่าจะเป็นครูที่มีบุคลิกภาพตรงกับบทบาทและความคาดหวังมากที่สุด

5.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู จากตารางสรุปจะเห็นว่า ครูบูรณา และครูอารี มีความคิดเห็นว่า ตนมีความสำเร็จสูงกว่าครูอัครดา ทั้งในเรื่องความพึงพอใจและการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งที่แล้ว (ทองอินทร์ วงศ์โสธรและปราวณี สังขะตะววรรณ : 2545) จะเห็นว่า ส่วนมากสอดคล้องกัน เช่น ครูบูรณามีความพึงพอใจสูงสุด ($= 4.19$) ในขณะที่การศึกษาครั้งนี้

ครูบูรณาการสูงสุดเช่นกัน (= 4.244) ส่วนการยอมรับของเพื่อนร่วมงานนั้น ในการศึกษาครั้งที่แล้ว ครูอารี ก็เป็นที่ยอมรับสูงสุด (= 3.39) และคราวนี้ก็สูงสุดเช่นกัน (= 3.551)

ข้อที่น่าคิดคือ ทำไมครูอารีจึงเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานสูง อาจจะเป็นไปได้ว่า การเป็นผู้นำแบบมุ่งวินัยต่ำ และใฝ่เมตตาสูง (1,9) ของครูอารี ทำให้ครูอารีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานมากจนเป็นที่ยอมรับกัน

สำหรับความพึงพอใจของผู้ปกครองนั้น ครูบูรณาประเมินตนเองว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจมากแตกต่างจากครูอัตราและครูเคหา ข้อนี้ก็อาจอธิบายได้ว่า ครูบูรณาซึ่งมีภาวะผู้นำแบบ 9,9 เน้นทั้งความมีวินัยและใฝ่เมตตา เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองสูงกว่า ครูอัตรา และครูเคหา อย่างแน่นอน ในภาพรวมของความสำเร็จ ครูอัตราสำเร็จน้อยที่สุด ครูที่มีความสำเร็จสูงคือ ครูอารี (= 14.372) ครูบูรณา (= 14.019) และครูมัชฌิมา (= 13.418) ในการศึกษาครั้งที่แล้ว (ทองอินทร์ วงศ์โสธรและปราณี สังขะตะววรรณ : 2545) ครูอารีและครูบูรณา ก็มีความสำเร็จสูงเช่นกัน และแตกต่างจากครูอีกสามประเภท คือ ครูอัตรา ครูมัชฌิมา และครูเคหา ทำไมครูบูรณาและครูอารีจึงประสบผลสำเร็จในการเป็นครู จากการทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำของ ชอร์ค-บาร์ และค็อก (York-Barr and Duke, 2004) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกได้ 3 ประเภทคือ (1) ต่อตนเอง (2) ต่อเพื่อนครู และ (3) ต่อนักเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวชี้วัดความสำเร็จมีข้อจำกัดกล่าวคือ ผลที่เกิดขึ้นสำหรับตนเองก็ถามความพึงพอใจของครูเพียงกระตงเดียวเช่นเดียวกัน สำหรับการยอมรับ ก็ถามการยอมรับของเพื่อนร่วมงานเพียงกระตงเดียว และผลที่เกิดขึ้นสำหรับนักเรียนก็ถามโดยทางอ้อมคือ ถามความพึงพอใจของผู้ปกครองเพียงกระตงเดียวเช่นกัน

ข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้ สนับสนุนผลการใช้ภาวะผู้นำทั้งสามด้านคือ ทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนครู และต่อนักเรียน กล่าวคือ ผลต่อตนเองนั้นสามารถดูได้จากความพึงพอใจของตนเอง ครูอารี มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพครูมากที่สุด (= 4.244) รองลงมาคือ ครูบูรณา (= 4.234) ในด้านการยอมรับของเพื่อนครู ครูอารีก็ได้รับการยอมรับสูงสุด (= 3.551) รองลงมาคือ ครูบูรณา (= 3.368) ในด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ซึ่งอาจจะถือได้ว่าเป็นตัวแทนของนักเรียนได้ ครูบูรณา และครูอารี ก็มีความคิดเห็นว่าคุณเองเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองสูงกว่าครูประเภทอื่น (= 3.557 และ 3.423 ตามลำดับ) ก็แสดงว่า ภาวะผู้นำแบบครูอารี (1,9) และภาวะผู้นำแบบครูบูรณา (9,9) มีผลทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนครู และต่อนักเรียน

แต่ข้อที่น่าศึกษาอีกก็คือ ครูอารี ซึ่งมีพฤติกรรมผู้นำแบบ 1,9 ซึ่งเน้นวินัยต่ำ แต่ใฝ่เมตตาสูง ครูอารีประเมินว่าตนเองประสบผลสำเร็จในภาพรวมสูงสุด (= 14.372) รองลงมาคือ ครูบูรณา (= 14.019) ทำไมครูอารีจึงประสบผลสำเร็จสูง อาจจะเป็นไปได้ว่า ในองค์การทางการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียน การใฝ่เมตตาของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก ครูอารียอมเป็นที่รักของเด็ก และเพื่อนครู และอาจอธิบายตามทฤษฎีสถานการณ์ ของฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) ก็ได้ว่า สถานการณ์ในโรงเรียนนั้นมีลักษณะเอื้ออำนวยระดับปานกลาง กล่าวคือ (1) ความสัมพันธ์กับนักเรียนดี (2) การเรียนการสอนเป็นงานที่ค่อนข้างจะยาก ยิ่งถ้าจะสอนให้ได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาแล้วก็ยิ่งยากลำบาก (3) อำนาจหน้าที่ของครูอาจจะมีน้อย จะลงโทษเด็กก็กลัวผู้ปกครองจะต่อว่า และผู้อำนวยการ โรงเรียนอาจดีแต่ใจ ตามทฤษฎีของฟีดเลอร์

สถานการณ์เช่นนี้เรียกว่า สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยในระดับกลาง ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์เช่นนี้ก็คือ ภาวะผู้นำแบบ 1,9 ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแบบเน้นคน คือ มุ่งวินัยน้อย แต่ใฝ่เมตตามากแบบครูอารี

สิ่งที่ยืนยันจากการวิจัยเรื่องนี้ก็อย่างหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำแบบบูรณาการนั้นมีประสิทธิภาพสูงสำหรับครูด้วย ครูบูรณา ซึ่งมีภาวะผู้นำแบบ 9,9 คือ มุ่งวินัยสูง และใฝ่เมตตาสูง เป็นครูที่มีความพึงพอใจในวิชาชีพครูสูง และเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองสูงสุด เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครูแล้ว ครูบูรณา ก็มีทัศนคติในเชิงบวก กล่าวคือ เห็นด้วยมากที่สุดกับความเป็นนักวิชาชีพครูในทุก ๆ ข้อ

ถ้าจะอธิบายความสำเร็จของครูบูรณาและครูอารีด้วยกัน ก็อาจจะมองจากทฤษฎีสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1977) ซึ่งอธิบายสถานการณ์จากวุฒิภาวะของผู้ตามผู้ตามในเรื่องนี้ก็คือนักเรียน นักเรียนทั่วไปจะมีวุฒิระดับกลาง (M_2 และ M_3 ตามทฤษฎี) คือ อยู่กลางระหว่างความพร้อมในการเรียนน้อยที่สุดและมากที่สุด สถานการณ์เช่นนี้เหมาะสมกับภาวะผู้นำแบบครูบูรณา และครูอารี ข้ออภิปรายนี้ไม่ใช่ข้อสรุปแต่เป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะเป็นสมมติฐานในการค้นคว้าต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบที่สำคัญยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็คือ พฤติกรรมผู้นำของครูบูรณาและครูอารี ครูทั้งสองประเภทมีความสำเร็จผลสูง และแตกต่างกันมีนัยสำคัญกับครูอัตรา ในด้านทัศนคติ ครูบูรณามีลักษณะเด่นมาก มีความคิดเห็นสอดคล้องกับทัศนคติในการเป็นนักวิชาชีพครูมาก ข้อค้นพบนี้น่าจะมีความหมายต่อการประยุกต์ใช้ดังนี้

(1) ครูควรจะได้ตระหนักในแบบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูว่า แบบพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันย่อมมีผลแตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำแบบครูบูรณา และครูอารี ควรจะได้รับการส่งเสริมมากกว่าครูอัตรา

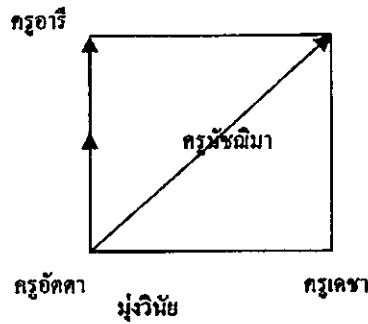
(2) ครูควรจะได้รับการฝึกอบรมให้ตรวจสอบพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของตนเอง และหาวิธีพัฒนาให้มีพฤติกรรมผู้นำแบบครูบูรณาและครูอารีมากขึ้น

(3) ปรับปรุงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพครูให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับความคิดเห็นของครูบูรณา

จากข้อเสนอแนะข้างต้น ก็อาจกำหนดแนวทางพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของครู ให้เป็นแบบครูบูรณาและครูอารี ดังเสนอในแผนภูมิที่ 4 ครูจะเริ่มต้นจากจุด ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพภาวะผู้นำของตนเอง ถ้าเป็นครูอัตราก็อาจจะต้องใช้เวลามากในการพัฒนาทั้งสองมิติ คือ จะต้องพัฒนาทั้งมิติมุ่งวินัยและใฝ่เมตตา สำหรับครูเคหา คงจะพัฒนาด้านเดียว คือ เพิ่มมิติใฝ่เมตตา ถ้าทำเช่นนี้ได้ก็จะเป็นครูที่ประสบผลสำเร็จ

มิติไม่เฉพาะ

- ชกย่องชมเชย
- เอาใจใส่อย่างใกล้ชิด
- ให้กำลังใจ
- แนะนำหนังสือดีๆ ให้อ่าน
- เต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง



- กระตุ้นให้นักเรียนแข่งขันกัน
- กระตุ้นให้นักเรียนดูหนังสือ
- คำหยาบเหมือนเตงตัวไม่เรีขร้อย
- วางกฎเกณฑ์ที่แน่นอน สำหรับการทำงานของนักเรียน

แผนภูมิที่ 1 แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครู

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

(1) การศึกษาครั้งนี้ยังถือว่าเป็นการศึกษาเบื้องต้น ควรจะได้มีการศึกษาต่อไปโดยขยายให้ถึงการศึกษาทุกระดับ ได้แก่ ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่จะนำไปสู่ข้อสรุปที่ชัดเจน อันจักนำไปสู่การพัฒนาครูประจำการ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเตรียมผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูในแต่ละระดับด้วย

(2) เนื่องจากเป็นการวิจัยเบื้องต้น การวิจัยต่อไปนี้จึงควรพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและความสำเร็จของครู

(3) ควรจะศึกษาเพื่อหาปทัสถานในการมุ่งวินัยและใฝ่เมตตาของครู โดยทั่วไป ครูต้นแบบและครูในอุดมคติ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาครู ให้สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยดูตัวอย่างจากครูต้นแบบ หรือครูในอุดมคติ

(4) ถึงแม้ครูบูรณา และครูอารี จะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าครูประเภทอื่น แต่สิ่งที่น่าจะศึกษาต่อไปก็คือ การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเซอร์เชย์และเบลนชาร์ด เป็นไปได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันย่อมเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบครูเคธา อาจเหมาะสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อนแต่ดีอีร้น และครูอัครดาอาจเหมาะสำหรับนักเรียนที่เรียนเก่งและมีความรับผิดชอบสูง การศึกษาเช่นนี้ย่อมนำไปสู่แนวปฏิบัติที่น่าสนใจคือ นักเรียนที่แตกต่างกันย่อมต้องการการดูแลที่แตกต่างกัน คำว่านักเรียนเป็นศูนย์กลางจึงทำทหายด้วยแนวคิดเช่นนี้

เอกสารอ้างอิง

- กันขมาศรี ชูชีพ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2544) “พฤติกรรมผู้นำของครูในห้องเรียน : กรณีครูที่เป็นนักศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร และ ปราณี สังขะตะววรรณ (2545) “พฤติกรรมผู้นำของครูในห้องเรียน โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี” วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม
- ชวน หลีกภัย (2544) “เนื่องในวันครู” รายงานปฏิรูปการศึกษาไทย 2 (21 กุมภาพันธ์) หน้า 9
- นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
- นัยนา ขนอนเวช (2540) “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอนุบาลในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เขตการศึกษา 1” ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน (2544) ปฏิรูปการศึกษาดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร บุญศิริการพิมพ์
- ประภาพรธรรม เขียมสุภานิต (2536) “ผู้นำในสถานศึกษาปฐมวัย” ใน ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 2 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประเวศ วะสี (2544) ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต.โต) (2540) ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคต กรุงเทพมหานคร พิมพ์ไทย
- สักกรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2543) “คุณลักษณะของครูตามพระบรมราโชวาท” วารสารข้าราชการครู 4 (เมษายน – พฤษภาคม) หน้า 2-13
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) “ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Blake, Robert R. and Mouton, Jane S. (1964) The Managerial Grid, Houston, Texas Gulf Publishing.
- Cressey, D.R. and Mrose, C.A. (1983) “Managerial Values and Corporate Codes of Ethics” California Management Review 25 Summer.
- Fiedler, Fred E. (1967) A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book.

Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1981) Management of Organizational Behavior.

Utilizing Human Resources. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Reddin, William J. (1970). Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Co.

Stodgill, Ralph M. (1974) Handbook of Leadership. New York : Free Press.

_____.(1981) Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : McGraw-Hill Book Co.

York-Barr, Jennifer and Duke, Karen. (2004) "What Do We Know About Teacher Leadership?

Findings From Two Decades of Scholarship". Review of Educational Research. 74(3). pp.255-316

ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*

ปริญญา มีสุข**

ประวัติความเป็นมา

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู เป็นประเด็นสำคัญที่ระบุอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งกำหนดให้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และในมาตรา 53 ยังระบุให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545)

พระราชบัญญัติดังกล่าวทำให้มีการดำเนินการหลายเรื่องเพื่อให้การพัฒนาทางวิชาชีพของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และจำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินและพัฒนาคุณภาพครู ความสำคัญเหล่านี้ยังเป็นสาเหตุให้ครูสภาที่เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549 ให้มีมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูว่าต้องมีความรู้และความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ทางวิชาชีพ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 12 เกณฑ์มาตรฐาน โดยให้ครูต้องพัฒนาตนให้มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อประกันว่ามีความรู้และความชำนาญที่เพียงพอในการดำรงสภาพการเป็นครู

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทั้งนี้มีการกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและต้องรับการประเมินเพื่อต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3) มาตรฐานในการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดในการประพฤติตนของครู โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการปฏิบัติ กำหนดไว้จำนวน 9 ข้อ

นอกจากนี้ในส่วนของ การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ยังได้มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับครูไว้จำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ และมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมศ., 2550) เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาทำให้เกิดนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทางวิชาชีพครูในหลากหลายระดับ ซึ่งแม้ว่าจะมีความพยายามในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพครู และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยใช้หลักกำกับดูแลผ่านการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครู รวมถึงมีการประกันคุณภาพสถานศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาแล้วก็ตาม การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพของครู รวมทั้งปรากฏการณ์ทางวิชาชีพครูก็ยังมีปัญหาอยู่หลายประการ

ปรากฏการณ์เหล่านี้สอดคล้องกับที่สุวิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) ระบุไว้ในรายงานการประเมินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษา ที่พบว่าในส่วนของ การพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่ใช้การอบรมเท่าที่ผ่านมา ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง และยังมีปัญหาเรื่องแนวทางการดำเนินงาน นักวิชาการที่ให้การอบรมยังให้ความรู้ ข้อมูลที่แตกต่างกัน ทั้งยังทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน (misconception) ในความรู้บางประเด็นจนทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ทั้งนี้โรงเรียนที่สามารถปฏิรูปได้สำเร็จและมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการปฏิรูปส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เคยเข้าร่วมโครงการนาร่อง หรือเข้าร่วมการพัฒนาในเรื่องต่างๆ มาก่อน และโรงเรียนให้ข้อมูลว่าเน้นการพัฒนาที่พึ่งพิงตนเอง โดยใช้การอบรมกันเองหรือส่งอาจารย์ไปอบรม ดูงาน จากหน่วยงานภายนอกแล้วกลับมาถ่ายทอดแก่เพื่อนครูในโรงเรียน การที่โรงเรียนต้องช่วยเหลือตนเองเนื่องจากความช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพจากต้นสังกัดมักกระจายไปไม่ทั่วถึง ดังนั้นมีข้อเสนอแนะว่า ในการพัฒนาครูหรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู โดยครูต้องเรียนรู้ช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training) จึงเป็นแนวคิดที่ควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างจริงจังต่อไป

ปัญหาจากวิกฤตการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หากมองในแง่นโยบายหรือโครงสร้างขนาดใหญ่ การแก้ไขปัญหามองต้องใช้ระยะเวลานานในการปรับโครงสร้างและการบริหารงาน แต่แนวคิดที่สามารถนำมาใช้ และแก้ไขปัญหาคือการเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่เน้นให้ครูช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งตรงไปยังหน่วยเล็ก คือโรงเรียนที่เป็นสถานปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามเมื่อทราบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในสังคมไทยแล้ว ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าใจ

รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

อย่างไรก็ตามผลจากการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครู สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทางวิชาชีพของครูยังมีปัญหาอยู่หลายประการ และการนำรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ไปใช้ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อเติมเต็มในการออกแบบให้มีความครบถ้วนตามหลักการ ออกแบบตามขั้นตอน รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยเงื่อนไขสำคัญ 7 ประการอันเป็นข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ที่มีมาก่อน ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดกรมีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ แนวคิด การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา โดยมีโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิด ที่ควรนำมาบูรณาการ ในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ เพราะสาระสำคัญที่ปัจจัย เงื่อนไข และหลักการในการออกแบบ กล่าวตรงกันถึงประเด็นที่ต้องเน้นมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การเน้นพัฒนา ทางวิชาชีพที่มาจากความต้องการจำเป็นของผู้รับการพัฒนา การให้ผู้รับพัฒนามีส่วนร่วมในการออกแบบ ทั้งการออกแบบวิธีการดำเนินการพัฒนาและการประเมิน การนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง และดำเนินการกระบวนการพัฒนาเป็นระบบ ต่อเนื่องเป็นวงจรทั่วทั้งองค์กร

การที่จะให้ครูมีส่วนร่วม ในการออกแบบ โปรแกรมนั้นเป็นเรื่องที่มีความเฉพาะเจาะจง เป็นสิ่ง ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม หรือบริบทของโรงเรียนหรือบริบทของปัญหาเดียวกัน การสร้างให้ครูสามารถมีส่วนร่วม ในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ตนเอง ได้นั้นจึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นตั้งแต่ กระบวนการออกแบบโปรแกรม ทั้งนี้ แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนา ทางวิชาชีพของครูสามารถนำมาผนวกเข้ากับความต้องการของครู เพื่อให้ครูได้ดำเนินการแก้ไข ปัญหา ของตนเองตามความต้องการของตนเอง ทำให้การมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมนี้มีประสิทธิภาพ นั้นคือใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ระบุว่า การวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็น (needs assessment research) เป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่สามารถจัดกลุ่มได้ในกลุ่มเกี่ยวกับการวิจัย ประเมินผล (evaluation research) เป็นการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยเชิงประเมิน โดยมีขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ และจัดเป็นกระบวนการค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงระดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้ว เลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข โดยในงานวิจัยนี้จะเน้นที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีแก้ปัญหา (needs solution selection) ประโยชน์ของการวิจัยแบบนี้ที่สำคัญได้แก่ ประการแรก การวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้อง

กับความต้องการของหน่วยงาน ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร และประการที่สามเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาทางวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดด้านการฝึกอบรมที่ปฏิรูปมาจากเดิม โดยเน้นให้เข้ากับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยรูปแบบที่นิยมใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของโรงเรียน คือ การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training) มีเป้าหมายที่สำคัญคือพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้ และให้ครูพัฒนาตนเองให้ยั่งยืน แนวคิดที่สำคัญของการอบรมจึงอยู่ที่การเรียนรู้ร่วมกันในชีวิตของการทำงานปกติในทุกๆ วัน มีครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในเรื่องที่ต้องการพัฒนา คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาตามความต้องการของครูแต่ละคน เน้นการเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคลมากกว่าการอบรมที่ใช้หลักสูตรอบรมแบบตายตัว (สุวิมล ว่องวาณิช, 2547, 2548) ทั้งนี้กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นวิธีการพัฒนาที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและทำให้มีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการพัฒนา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำนึงเสนอ ออกแบบวิธีการเรียนรู้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละคน มีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน สามารถนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นวิธีการพัฒนาที่ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและเป็นกระบวนการที่สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม (Tripa and Chagas, 2000; Tercanlioglu, 2004; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546; สุวิมล ว่องวาณิช, 2547 อ้างถึงในวิชัย ทรัพย์สมบัติ, 2549)

เนื่องจากเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องและมีคุณลักษณะที่สามารถแก้ไขสภาพวิกฤตการณ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพครูได้ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยเงื่อนไขที่เกิดขึ้นและหลักการออกแบบที่เหมาะสมตามที่ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้แนวคิดของการมีส่วนร่วม การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาใช้ในการพัฒนาการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูว่า น่าจะทำให้ได้ความรู้ที่สำคัญให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และเกิดการประยุกต์ใช้วิธีวิทยาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดความต่อเนื่องยั่งยืนในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูต่อไป

แนวคิด

การพัฒนาทางวิชาชีพครู การมีส่วนร่วม และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาผลของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู
2. เพื่อออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู

สมมติฐาน

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมจะมีความสำเร็จสูงกว่าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรม

แนวทางการปฏิบัติ

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู เป็นการประยุกต์ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา จึงมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสำรวจ ระยะออกแบบ โปรแกรม และระยะทดลอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ระยะสำรวจ

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการและปัจจัยของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู รวมไปถึงผลที่ได้จากการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่ผ่านมาในปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ระยะออกแบบโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพและสัมภาษณ์บุคลากรผู้ทำหน้าที่ออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู พบขั้นตอนในการออกแบบ โปรแกรม 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วม โปรแกรม 4) การกำหนดลักษณะของ โปรแกรม 5) การกำหนดเวลา 6) การกำหนดการจัดการเรียนรู้ใน โปรแกรม 7) การกำหนดเนื้อหาที่ใช้ 8) การกำหนดเอกสารที่ใช้ และ 9) การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีวิธีการออกแบบ โปรแกรมที่พบ 3 รูปแบบ ได้แก่ วิธีการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิธีการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้นโยบายเป็นฐาน และวิธีการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบผสมผสานทั้งสองวิธีข้างต้นเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำร่างคู่มือ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำร่างคู่มือออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามกระบวนการทั้ง 9 ขั้นตอน ได้ร่างคู่มือ 1 เล่ม จากนั้นผู้วิจัยนำคู่มือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และขอคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 ระยะทดลอง

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยใช้แนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้ข้อมูลมาจากขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู

กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ระยะสำรวจ

กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ Yamane ด้วยความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน จึงกำหนดการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็น 450 คน จำแนกตามสังกัด สังกัดละ 150 คน เพื่อชดเชยกรณีที่มีการตอบกลับของแบบสอบถามไม่ครบ

ระยะที่ 2 ระยะออกแบบโปรแกรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 1 โรงเรียน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)
2. เปิดสอนระดับประถมศึกษาครบทุกชั้น ตั้งแต่ชั้น ป.1 - ป.6
3. มีครูสอนครบทุกชั้นและครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูทั้งโรงเรียนไม่เกิน 15 คน
5. มีความสนใจร่วมวิจัยในครั้งนี้

โรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาในส่วนนี้มีจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 14 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากครูทุกคนในโรงเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 ระยะทดลอง

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) แบบวัดผลก่อนและหลังทดลอง (pretest-posttest nonrandomized design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 นี้ ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 2 โรงเรียน กำหนดให้โรงเรียนที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใกล้เคียงกัน โรงเรียนที่หนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน โรงเรียนที่สองมีกลุ่มตัวอย่าง 11 คน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากครูทั้งโรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนที่ออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพแบบครูมีส่วนร่วม โดยใช้คู่มือออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้การประเมินความต้องการจำเป็น กับโรงเรียนที่ออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพแบบครู ไม่มีส่วนร่วม

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของการออกแบบ โปรแกรมซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การออกแบบ โปรแกรมแบบมีส่วนร่วมของครู และการออกแบบ โปรแกรมแบบไม่มีส่วนร่วมของครู ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของ โปรแกรม ประกอบด้วย การเรียนรู้ ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องของการพัฒนา

คำนิยาม

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยจะต้องเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผน โครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ครูทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง การเลือกกำหนดคุณสมบัติขององค์ประกอบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วม โปรแกรม ลักษณะของ โปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ใน โปรแกรม และการประเมินผลโปรแกรม

วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง วิธีการที่ผู้ออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูใช้ในการออกแบบ โปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ วิธีการออกแบบแบบครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ และวิธีการออกแบบแบบครูไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบ

ปัจจัยการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อเลือกกำหนดคุณสมบัติขององค์ประกอบของ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย สภาพปัญหาและบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถของครู ศักยภาพของครู และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงระดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู หมายถึง วิธีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมให้แก่ตนเอง โดยมีส่วนในการรับฟังเสนอความคิดเห็น ชักถาม คัดลึนใจ สำรวจปัญหา วางแผนปฏิบัติ ดำเนินงาน รับประโยชน์ ตลอดจนติดตามประเมินผลกิจกรรมตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของการพัฒนาทางวิชาชีพ

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู หมายถึง วิธีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ครูไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมให้แก่ตนเอง ครูมีหน้าที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพตามกิจกรรมที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วเท่านั้น

เครื่องมือ

ระยะที่ 1 ระยะสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในช่วงระยะสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้ออกแบบโปรแกรมซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลกับครูซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้ออกแบบ โปรแกรม

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาทางวิชาชีพของครูรวม 4 ประเด็น ดังนี้ 1) รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2) วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 3) ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และ 4) ขั้นตอนการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ข้อมูลที่ได้ ส่วนหนึ่งจะนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือสำรวจเชิงปริมาณและเติมเต็มข้อมูลในเชิงปริมาณ อีกส่วนหนึ่งจะนำไปใช้ในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูต่อไป

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครู

ผู้วิจัยใช้แบบสำรวจโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วยแบบสำรวจจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด วุฒิการศึกษาทางวิชาชีพครู ประสบการณ์ทำงาน สังกัดของสถานศึกษา ระดับการศึกษาที่โรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดสอนจำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน ระดับชั้นที่ผู้ตอบแบบสอบถามสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และวิธีการเข้าร่วม โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

ตอนที่ 2 รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการ และปัจจัยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) รูปแบบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2) วิธีการที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 3) ปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และ 4) ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

ระยะที่ 2 ระยะออกแบบโปรแกรม

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 2 นี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ เครื่องมือในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และเครื่องมือในส่วนของการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สำหรับการสร้างคู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู เครื่องมือในแต่ละส่วน มีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มแบบไม่เป็นทางการ แบบบันทึกการประชุมระดมสมอง และแบบบันทึกการสังเกต

เครื่องมือในส่วนของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยใช้คู่มือการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบบประเมินความต้องการจำเป็นแบบตอบสนองรายการคู่ (Dual-Response Format) และแผนภาพการเปรียบเทียบน้ำหนักคะแนนรายการคู่ (Paired-Weighting Procedure: PWP)

ระยะที่ 3 ระยะทดลอง

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบวัดผลก่อนและหลังทดลอง ผู้วิจัยใช้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยใช้คู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูที่ใช้การประเมินความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบบประเมินความต้องการจำเป็นแบบตอบสนองรายการคู่ และแผนภาพการเปรียบเทียบน้ำหนักคะแนนรายการคู่ และแบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาทางวิชาชีพ

การรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ระยะสำรวจ

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอยังผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

2. จัดเตรียมแบบสอบถามโรงเรียนละ 10 ชุด พร้อมกำหนดรหัสของแบบสอบถามแยกตามกลุ่มสาระรายวิชา 10 รายวิชา

3. การส่งและรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนด้วยตนเอง และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยให้โรงเรียนเป็นผู้กำหนดวันรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

การติดตามแบบสอบถาม หลังจาก 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเริ่มติดตามเก็บแบบสอบถามคืน โดยการประสานงานทางโทรศัพท์ล่วงหน้ามีโรงเรียนจำนวน 28 โรงเรียนที่ทำเสร็จเรียบร้อย และอีก 17 โรงเรียนแจ้งกลับมายังผู้วิจัยว่ายังทำแบบสอบถามไม่เสร็จเรียบร้อย และบางโรงเรียนกำลังทยอยเก็บ ผู้วิจัยจึงนัดวันเก็บแบบสอบถามคืนในโรงเรียนที่ยังไม่เรียบร้อยโดยให้เลื่อนเวลาออกไปอีก 2-3 วัน จึงได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 45 โรงเรียน

ระยะที่ 2 ระยะออกแบบโปรแกรม

เมื่อได้ขั้นตอนการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพกับครูกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการผนวกการประเมินความต้องการจำเป็นให้ครูสามารถดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นของคนได้ด้วยตนเอง และนำมาออกแบบตามขั้นตอนของการออกแบบโปรแกรมและร่วมกันสร้างคู่มือออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู เพื่อผู้วิจัยได้นำคู่มือที่ได้ไปใช้ในการวิจัยขั้นทดลองต่อไป

ระยะที่ 3 ระยะทดลอง

การวิจัยในส่วนนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน 2 โรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ช่วงเวลา ดังนี้

ช่วงที่ 1

1. ติดต่อโรงเรียนที่มีความสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาทางวิชาชีพครู และทำหนังสือพร้อมโครงการเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดเตรียมคู่มือการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู เอกสารประกอบการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น 15 ชุด
3. กำหนดการเข้าพัฒนาทางวิชาชีพตาม โครงการที่เสนอต่อผู้บริหาร โรงเรียน
4. ดำเนินการ โครงการที่กำหนดไว้

ช่วงที่ 2

1. ติดต่อโรงเรียนที่ 2 ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาทางวิชาชีพครูตามประเด็นการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่ได้จากการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่ 1 และทำหนังสือพร้อมโครงการเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. กำหนดการเข้าพัฒนาทางวิชาชีพตาม โครงการที่เสนอต่อผู้บริหาร โรงเรียน
3. ดำเนินการ โครงการที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์

ระยะที่ 1 ระยะสำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 การบรรณาธิกรณข้อมูล ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้รายตัวแปร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ฐานนิยม (mode) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโค้ง (kurtosis) เพื่อดูลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปร

วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ ได้แก่ ลักษณะการแจกแจงแบบปกติ (normality) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (linearity) ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variance) ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรม SPSS

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อ 1 สภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเป็นอย่างไร การวิเคราะห์ในตอนนี้อยู่ในส่วนของผู้ออกแบบโปรแกรมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และส่วนของข้อมูลครูใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ฐานนิยม (mode) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าความเบ้ (skewness) และความโค้ง (kurtosis) เพื่อบรรยายให้เห็นลักษณะการแจกแจงและการกระจายของข้อมูล

ระยะที่ 2 ระยะออกแบบโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการสร้างข้อสรุปจากการปฏิบัติ

ระยะที่ 3 ระยะทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง 2) เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการออกแบบ 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จของโปรแกรม และ 4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ความถี่ และร้อยละ

2. เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาทางวิชาชีพครู 2 รูปแบบ ได้แก่ กลุ่มที่ออกแบบโดยครูมีส่วนร่วม และกลุ่มที่ออกแบบโดยครูไม่มีส่วนร่วม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสำเร็จของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ ก่อนการเข้าโปรแกรมเพื่อตรวจสอบความเท่าเทียมกันของกลุ่มตัวอย่างก่อนได้รับการพัฒนาโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) Mann-Whitney U test โดยใช้ SPSS for Windows

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย การวิเคราะห์ในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบผลของการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีมีส่วนร่วมของครู โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) Mann-Whitney U test โดยใช้ SPSS for Windows

ข้อสรุป

1. ครูส่วนใหญ่มีการใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ 8 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การสังเกต การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การศึกษาเป็นกลุ่ม โดยคณะครูทั้งโรงเรียน การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง และการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และพบว่าครูใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดและใช้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาน้อยที่สุด วิธีการออกแบบโปรแกรมในปัจจุบันเป็นการออกแบบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานและการออกแบบแบบผสมผสานเป็นส่วนใหญ่ และโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จของโปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนสังกัด กทม. พบความสำเร็จของโปรแกรมมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนสังกัด สช. และ โรงเรียนสังกัด สพฐ. พบความสำเร็จของโปรแกรมน้อยที่สุด

2. การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมมากยิ่งขึ้น

3. ผลการทดลองพบว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่มีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างครูที่ไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสนใจการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับตนเองให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาที่สูงขึ้น

1.2 ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู และการใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่ออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในขั้นตอนการทดลองกับ โรงเรียนสังกัดอื่นๆ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.)

2.2 ควรทำการศึกษาที่โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นกว่าการทดลองในครั้งนี้ เพื่อการใช้สถิติวิเคราะห์พาราเมตริกซ์ และสามารถพัฒนาครูในระดับที่กว้างมากขึ้น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพครูนักวิจัย
กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช*

นิลรัตน์ อินทร์ทอง**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูในการศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนและช่วยเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การนำการวิจัยสู่ห้องเรียนนั้นจะทำให้ครูผู้สอนเห็นความสัมพันธ์ของภารกิจและองค์ประกอบต่างๆ ในโครงสร้างระบบหลักสูตรทั้งในด้านปัจจัยกระบวนการ และผลผลิต ได้ชัดเจน สาเหตุสำคัญที่ต้องมีการใช้การวิจัยชี้้นำการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครู (พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร, 2541) คือครูส่วนใหญ่ไม่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎี และหลักการที่ได้เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ จึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญ (กมล ภูประเสริฐ, 2535) ดังนั้นในการพัฒนาการเรียนการสอนครูควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่มาใช้พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยความคู่ไปกับปฏิบัติการสอนตามปกติ แต่ในการปฏิบัติจริงมีสภาพที่เป็นปัญหาเกิดขึ้น สุวิมล ว่องวาณิช (2546) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูในปัจจุบันคือ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมวิจัยแบบแยกส่วนและทำกันในกลุ่มครูเพียงส่วนน้อย เพราะครูส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในการวิจัย และคิดว่าการวิจัยเป็นเรื่องยากต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการวิจัย 2) ครูจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนหรือพัฒนาวิชาชีพครู ในขณะที่กลุ่มครูที่ต้องการทำการวิจัยก็วางแผนการทำงานโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นโครงการเฉพาะกิจ เวลาของครูจึงหมดไปกับการทำวิจัย ส่วนเวลาที่อุทิศให้กับงานสอนน้อยลงจนทำให้การเรียนการสอนในชีวิตประจำวันของครูและนักเรียนได้รับผลกระทบ และบ่อยครั้งที่การวิจัยของครูไม่เกี่ยวข้อง กับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในขณะที่เป็นปัญหาของบางกลุ่มบางพวกที่อาจเคยเกิดก่อนหน้านั้นและครูสนใจจะนำมาใช้เป็นประเด็นปัญหาวิจัยข้อค้นพบจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ทันใช้ จึงไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเท่าที่ควร ไม่เพียงแต่ประเทศไทยที่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของครู ในต่างประเทศก็มีปัญหา

ที่มา * วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2549

** อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดั่งที่ ชาร์ลส รามัน และมัดดัน (1995, อ้างอิงในสุวิมล ว่องวานิช, 2546) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ใช้ในการปฏิรูปโรงเรียน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูที่ต้องการทำวิจัยมีหลายประการ ได้แก่ 1) ความกลัวเกี่ยวกับเทคนิคการทำวิจัย 2) ครูมีแนวโน้มที่เชื่อว่างานวิจัยไม่อยู่ในขอบข่ายของงานของครู ที่ปฏิบัติได้ 3) ข้อจำกัดเวลาในการทำวิจัยของครู 4) มีความกังวลในหัวข้อที่อาจกระทบความรู้สึกของพ่อแม่ ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร 6) การต่อต้านการทำวิจัยจากผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ควรเริ่มที่การพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

คุณลักษณะที่สำคัญที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จนั้น ครูจะต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการค้นคว้าหาความรู้ รักในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ พัฒนาดตนเองทำให้เป็นคนที่มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและพิจารณาใคร่ครวญเสมอ เป็นคนเห็นโอกาสของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาดตนเอง พัฒนางานในหน้าที่เพื่อให้เกิดความรู้เพื่อให้นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน เป็นคนช่างสังเกต ช่างจดจำ ช่างบันทึก โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพฤติกรรมของนักเรียนมีความตั้งใจจริง รักและเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาดตนเอง ในทุกๆ ด้าน รู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่มีค่าต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้นักเรียนจาก ภูมิปัญญาท้องถิ่น จากผู้ที่มีความรู้ ผู้ที่มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (ลัดดา คำพลงาม, 2541)

ประการรัตน์ มีเหลือ (2540) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพครูนักวิจัยพบว่าสมรรถภาพ ครูนักวิจัยที่สำคัญประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยและการดำเนินการวิจัยครอบคลุมความสามารถในการระบุปัญหา การนิยามปัญหาวิจัย การออกแบบการวิจัย การเขียน โครงการวิจัย การสร้างเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและการเขียนรายงาน และการนำเสนอผลการวิจัย 2) ด้านทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน ครอบคลุมความสามารถในการ จัดกระบวนการเรียนรู้ มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้หรือพัฒนาสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อ การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณนักวิจัย เป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับ คุณธรรมของผู้วิจัยในการเคารพศักดิ์ศรีของกลุ่มตัวอย่างการ ไม่มีการแอบอ้างผลงานผู้อื่น และคำนึงถึง ประโยชน์ของประเทศชาติ 4) องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู เป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนต่อผู้เรียนด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถพัฒนาคุณธรรมให้ผู้เรียนได้ 5) องค์ประกอบ ด้านทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวม ข้อมูล เช่นการสังเกต แบบสอบถาม การสอบ การสัมภาษณ์ 6) องค์ประกอบด้านความสามารถในการ ประเมินผลการเรียนรู้อองค์ประกอบด้านความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้และการใช้ข้อมูล ข่าวสาร เป็นความสามารถในการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนความสามารถในการสร้างเครื่องมือ

การติดตามรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา และองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรมีคุณลักษณะตามคุณลักษณะพึงประสงค์ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อเนื่อง ให้โอกาสผู้เรียนในการคิด ทำ ลงมือปฏิบัติ สร้างสรรค์งานด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ เรียนรู้จากกลุ่มเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ได้ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้ ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการประเมินพัฒนาการ ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ดังนั้นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครุนักวิจัยที่สำคัญคือ การให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เป็นการเรียนการสอนที่สนองความต้องการ ความสนใจ นักเรียนเป็นผู้กำหนดกิจกรรมในการเรียนรู้หรือการเรียนการสอน ครูเป็นผู้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้ร่วมเรียน เป็นผู้ดูแล ไม่ใช่ผู้สอน เพราะการทำวิจัยช่วยให้ครูจัดระบบความคิด ได้ชัดเจนในการวางแผนการบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เน้นการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถภาพครุนักวิจัยของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
- 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพครุนักวิจัยกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

- 4) เพื่อศึกษาปริมาณการพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ตัวแปรสมรรถภาพการวิจัยของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
- 5) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2547 ในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 67 โรงเรียน จำนวน 3,458 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2547 ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 358 คน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่วัดสมรรถภาพครุณักวิจัยและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดประเภทเลือกคำตอบจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามวัดสมรรถภาพครุณักวิจัย เป็นคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู เป็นคำถามแบบมาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชทั้ง 4 เขต เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บด้วยตัวเอง โดยผ่านรองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มงานวิชาการของโรงเรียน ได้แบบสอบถามคืนมา 331 ฉบับจากที่ส่งไปทั้งหมด 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.43

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถภาพครุณักวิจัยของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช สมรรถภาพด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพและจรรยาบรรณนักวิจัย อยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สมรรถภาพ

ด้านความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยอย่างง่าย สมรรถภาพด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนสมรรถภาพด้านความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัยอย่างง่ายอยู่ในระดับปานกลางและเป็นสมรรถภาพด้านที่ต่ำที่สุด

2. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการจัดการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพครูนักวิจัยกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สมรรถภาพครูนักวิจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้โดยสมรรถภาพด้านความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับสูง ทิศทางบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน รองลงมาเป็นสมรรถภาพด้านบุคลิกภาพและจรรยาบรรณนักวิจัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับสูงทิศทางบวก รองลงมาเป็นสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยอย่างง่าย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับสูง ทิศทางบวก เช่นกัน ส่วนสมรรถภาพด้านความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัยอย่างง่าย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับต่ำ ทิศทางบวก

4. สมรรถภาพครูนักวิจัยมีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มีเพียง 4 สมรรถภาพ คือ สมรรถภาพด้านบุคลิกภาพและจรรยาบรรณนักวิจัยเป็นสมรรถภาพที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด รองลงมาคือ สมรรถภาพด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง รองลงมาสมรรถภาพด้านความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยอย่างง่าย เป็นสมรรถภาพด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่ำสุด สมรรถภาพทั้ง 4 ด้านสามารถมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 60

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน และการจัดการเรียนรู้ พบว่าสาเหตุที่ครูไม่ทำวิจัยมีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ครูมีภาระงานทั้งงานสอนและภาระงานอื่นมาก ประการที่สอง ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ขาดที่ปรึกษา และประการสุดท้ายเป็นเรื่องของนโยบายในการบริหารที่ยังไม่ชัดเจน ไม่มีการสร้างความตระหนักในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนทั้งนี้ครูได้เห็นประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งผู้เรียนและผู้สอน และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างจริงจัง

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยสมรรถภาพครูนักวิจัยของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถภาพด้านบุคลิกภาพและจรรยาบรรณนักวิจัย ด้านความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยอย่างง่าย และสมรรถภาพทางด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถภาพด้านความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัยอย่างง่ายอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและครุศึกษาวินิจฉัยที่ได้วิเคราะห์ไว้ เช่น ผลงานวิจัยของสุธาสนี บุญญาพิทักษ์ (2545) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยยึดสมรรถภาพเป็นหลักจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพครุศึกษาวินิจฉัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตวิทยา ด้านการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ ด้านเป็นผู้เรียนรู้การสอน ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับ และด้านคุณลักษณะความเป็นครู ผลงานวิจัยของประภารัตน์ มีเหลือ (2540) พบว่าสมรรถภาพครุศึกษาวินิจฉัยประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยและการดำเนินการวิจัย องค์ประกอบด้านทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณ องค์ประกอบในการประเมินผลการเรียนรู้และการให้ข้อมูลข่าวสาร องค์ประกอบด้านความสามารถ ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อความรู้ องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู และองค์ประกอบด้านทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล และพิมพ์นิตยสาร เฉชะคุปต์ (2544) กล่าวว่าครุศึกษาวินิจฉัยผู้ที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ต้องมีสมรรถภาพด้านความสามารถใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายความสามารถในการใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมืออย่างง่าย ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และความสามารถในการเขียนรายงานที่สามารถสื่อความหมายได้

2. จากผลการวิจัยพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวคิดที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษา, 2542) ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้าง โอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ให้ผู้เรียนมีโอกาสคิด ทำ ปฏิบัติ เรียนอย่างมีความสุข เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครุศึกษาวินิจฉัย โดยลักษณะที่สำคัญคือการให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูจะเป็นเพียงผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นผู้ดูแล ไม่ใช่ผู้สอน เพราะเน้นให้นักเรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การเรียนจากประสบการณ์ชีวิต จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพครุศึกษาวินิจฉัยกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูสมรรถภาพครุศึกษาวินิจฉัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ และสมรรถภาพครุศึกษาวินิจฉัยมีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดา คำผลงาม

(2540) ที่พบว่า กระบวนการและผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนสนับสนุนให้ครูนักวิจัยเกิดความคิด ความมั่นใจในผลการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอันสืบเนื่อง ไปยังลักษณะและพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนรู้ คือ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ความมั่นใจในการค้นคว้า การเห็นโอกาสของการเรียนรู้ ความสนใจในการสังเกตและบันทึกความเอาใจใส่ให้นักเรียนให้ถูกต้อง และสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น และมีผลต่อการพัฒนาเพื่อนครู ประภัสสร วงษ์คี (2540) ได้ศึกษากระบวนการ และการนำผลการวิจัยไปใช้ของครู พบว่ากระบวนการวิจัยของครู นักวิจัยเริ่มจากปัญหาการจัดการเรียน การสอน และขาดความพร้อมของนักเรียน ครูนักวิจัยจะเลือกปัญหาวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการสอน และเป็นเรื่องที่ตนเองมีความถนัด และมักเป็นเรื่องการพัฒนาวิธีการสอน สื่อการสอน การศึกษาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน การปรับพฤติกรรมนักเรียน การสร้างหลักสูตรท้องถิ่น ครูนักวิจัยได้นำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้านการพัฒนาวิธีสอนและสื่อพัฒนานักเรียน และพัฒนา การปฏิบัติงานในวิชาชีพครู สำหรับในต่างประเทศก็ได้ใช้การวิจัยเพื่อการพัฒนา เช่น การศึกษาของ สมิท (Smith, 1987) นำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนชุมชน โดยได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Initiating Staff/Student Involvement in Improving a Junior - Senior High School. เป็นการวิจัยที่พยายามนำเอาสมาชิกของโรงเรียนชุมชนมาร่วมกันปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ เพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขเพื่อ 1) ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน 2) จัดสภาพโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่สำหรับครูสามารถสอน และนักเรียนสามารถเรียน 3) ดูแลความปลอดภัยสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารายกรณี โดยอาศัย วิธีการวิจัยปฏิบัติการที่อยู่บนพื้นฐานความต้องการของโรงเรียนชุมชน ในลักษณะการตัดสินใจ แบบต่อเนื่อง โปรแกรมการประเมินผลได้รับการพัฒนาเป็นขั้นตอนแรก เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และ การนำโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มในการวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์และรักษา สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

จะเห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวคือ มาตรา 24 (5) ระบุให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถใช้การวิจัย เพื่อศึกษาเรื่องที่นำสนใจและต้องการหาความรู้ใหม่ หรือต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การวิจัยจึงสัมพันธ์ กับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการคิด การจัด การหาเหตุผลในการตอบปัญหา และรู้จักประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามาตรา 30 ระบุให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับผู้เรียนผู้สอน นอกจากจัดกระบวนการเรียนการสอนแล้วยังใช้การวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการ รู้คำตอบ พัฒนาสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และศึกษาและพัฒนาในสิ่งที่เป็นปัญหาหรือต้องการ พัฒนาควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยให้เป็นกระบวนการ เดียวกัน สามารถมองเห็นปัญหาหรือรู้ปัญหา รู้จักการวางแผนการวิจัย เก็บข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ มีหลักฐานการ ได้มาซึ่งข้อค้นพบ มีเหตุผลอธิบายถึงข้อค้นพบ จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้เป็นกระบวนการควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้และดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

1. การใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัยเพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ได้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียน ได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงาน และฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2. การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอน สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้ในวัตกรรมการเรียนรู้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมนั้นๆ และให้ผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหาอันเป็นการฝึกทักษะฝึกกระบวนการคิดฝึกการจัดการจากการเผชิญสภาพการณ์จริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหา

จะเห็นว่าการศึกษาวิจัยพัฒนาการเรียนรู้นั้น เป็นการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กล่าวคือการศึกษาวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้หรือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเป็นผู้มีบทบาททั้งในการจัดการเรียนการสอนและบทบาทในการวิจัยซึ่งเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher researcher) ที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเมื่อมีปัญหาการเรียนรู้ หรือปัญหาการเรียนการสอนเกิดขึ้น ครูก็ศึกษาค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัย ดำเนินการให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้หรือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน การวิจัยลักษณะนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) หรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยให้ครูมีบทบาทเป็นครูนักวิจัย (Teacher researcher) ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งครูนักวิจัยจะต้องดำเนินการให้สอดคล้อง (built-in) ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน

4. จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน และการจัดการเรียนรู้ พบว่าสาเหตุที่ครูไม่ทำวิจัยมีสาเหตุหลักสามประการ คือ ประการที่หนึ่ง ครูมีภาระงานทั้งงานสอนและภาระงานอื่นมาก ประการที่สองครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ขาดที่ปรึกษา และประการสุดท้ายเป็นเรื่องของนโยบายในการบริหารที่ยังไม่ชัดเจนไม่มี

การสร้างความตระหนักในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ครูได้เห็นประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งผู้เรียนและผู้สอน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวันทนา ชูช่วย (2534) ได้ศึกษาการทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามูลเหตุจูงใจในการทำวิจัย และสาเหตุการไม่ทำวิจัยของครู ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจในการทำวิจัยของครู ได้แก่ ประสบปัญหาในการทำงานที่โรงเรียนและต้องการข้อมูลที่เชื่อถือได้เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติ และการได้รับการแต่งตั้งมอบหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการทำวิจัย ส่วนสาเหตุการไม่ทำวิจัย ได้แก่ การไม่มีเวลา ไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ไม่เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการวิจัย ขณะที่ เขียวภา เจริญบุญ (2538) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนได้แก่ 1) ความต้องการในการหาวิธีสอนที่จะทำให้นักเรียนสนใจและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) เพื่อแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนเรื่องเกี่ยวกับการเรียน 3) เพื่อทำผลงานอาจารย์ 3 4) การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียนและ 5) เพื่อครูให้ความร่วมมือร่วมทำวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในการทำวิจัยน่าจะแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่เกิดจากตัวครู ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความขยัน ความอดทน และสมรรถภาพครูนักวิจัยที่จำเป็น ส่วนองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของการสนับสนุน การสร้างความตระหนัก ขวัญกำลังใจ การมีที่ปรึกษาหรือที่ปรึกษา และที่สำคัญคือเวลาในการทำวิจัยแนวทางในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครู น่าจะมีกระบวนการ โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนัก การให้ความรู้และการอำนวยความสะดวกในด้านที่ปรึกษาและกำลังใจในการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู โดยเฉพาะด้านการวิจัยในชั้นเรียนควรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูนักวิจัยตามสมรรถภาพต่างๆ ว่าควรพัฒนาอย่างไร เพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
2. ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะบทบาทหน้าที่ทั้งสองอย่างเป็นภาวะที่ครูต้องทำร่วมกันและสามารถพัฒนาไปด้วยกัน
3. สถานศึกษาควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นเรื่องเดียวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญและไม่เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ อาจจะมีการเปลี่ยนรูปแบบการให้ความรู้ เช่น การศึกษาฐาน การฟังบรรยายสรุปของนักวิจัยผู้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาสมรรถภาพครูนักวิจัยและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ควบคู่กัน โดยอาจจะพัฒนาในลักษณะหลักสูตรการฝึกอบรม
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัยของครูนักวิจัยที่ทำวิจัยสำเร็จได้รับการยกย่อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของครูคนอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กมล สดประเสริฐ. (2535). การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 7 เรื่องเส้นทางใหม่ของการวิจัยพัฒนา. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). **ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน.
- วันทนา ชูช่วย. (2534). การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา ดังกิจกรรมตามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร วงษ์ดี. (2540). **กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูกักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี**. ปรียญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2540). **การวิจัยในชั้นเรียน: หลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์จำกัด.
- เขวภา เจริญบุญ. (2538). **การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. ปรียญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา คำพลงาม. (2541). **กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อพฤติกรรมการสอน: ทหุกรณีศึกษาของครูกักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา**. ปรียญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธาสินี บุญญาพิทักษ์ (2545). **การพัฒนาหลักสูตรครูกักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักเรียนนักศึกษาวิชาชีพครู**. ปรียญานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี*

ยุภาพร ทองลาภ**

สุวิทย์ บุญช่วย***

ปราณี ทองคำ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี กลุ่มครูตัวอย่างเป็นครูสายผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 จังหวัดปัตตานี จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ตามความเห็นของครูสายผู้สอนในจังหวัดปัตตานี ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในจังหวัดปัตตานี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 อยู่ที่ระดับ .952 ตอนที่ 2 อยู่ที่ระดับ .895 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ที่ระดับ .678 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2551

** ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

*** Ed.D. (การบริหารการศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

**** ค.ม. (วิจัยการศึกษา), รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ความเป็นมาและปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิรูปการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ โรงเรียนคือจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น กระแสผลักดันทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำโรงเรียนให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต จะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา ในส่วนที่โรงเรียนสามารถกำหนดเองได้ คือ ปัจจัยด้าน กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารโรงเรียน วิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้น โรงเรียนจะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง เปลี่ยนมาเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับโรงเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เรียกรวม ๆ ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน แล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ดังที่งานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (254: บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า แบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนแตกต่างกัน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนและของลัดดา บุญทรง (2547: บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียน ประถมศึกษาพบว่า การจัดบรรยากาศในห้องเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยและยังเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการมีวินัย

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริง ทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในฐานะนักบริหาร

ครูเป็นกำลังสำคัญในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน จากคำกล่าวของ ชีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 28) ครูเป็นฐานะหนึ่งที่ตั้งลมคาดหวังว่า จะเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งความเป็นครู ถ้าปัญหาของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วย่อมเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา การแก้ปัญหาให้กับครูเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรม การปฏิบัติงาน คือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารควรให้ครู

เตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: ออนไลน์) ได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี รับผิดชอบโรงเรียนใน 12 อำเภอ ดูแลรับผิดชอบโรงเรียน 338 โรงเรียน มีครูที่อยู่ในความรับผิดชอบ 4,817 คน เป็นจังหวัดที่มีครูย้ายออกเป็นจำนวนมาก จัดว่าเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ McKenzid (1987: 66) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรลำดับต้นๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและเป็นตัวแปรที่ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี นอกจากนี้ Arnold & Feldman (1986: 461) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากครูไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและยังบั่นทอนอารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้ หลังจากการปฏิรูปด้านการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ได้ประเมินผลคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2548 ของฝ่ายงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา กลุ่มงานนิเทศได้ทำการประเมินผลการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยในวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ จัดว่าคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนยังเป็นที่ไม่น่าพอใจ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจว่าบรรยากาศองค์การในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ จึงได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี โดยมุ่งหวังที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ อันจะส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู

ในจังหวัดปัตตานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากทฤษฎีของ Forehand, Halpin และ Crofts และจากการศึกษาแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2544: 84-85), ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 130-132)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู สายผู้สอนในจังหวัดปัตตานีมี 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ พิชัย ไชยสงคราม (2542: 22-27), ชนดี ชุ่มจิต (2544: 262), กัมปนาถ ศรีเชื้อ (2549: ออนไลน์)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเป็นสาเหตุต่อกันในทางใดทางหนึ่งของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี
2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล
3. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางการบริหารโรงเรียน การมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน
4. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำสิ่งที่คิดไปปฏิบัติให้เกิดผล
5. ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน หมายถึง เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เช่น วัสดุ สื่อ รวมทั้งนวัตกรรมด้านการสอนและเทคโนโลยีต่างๆ
6. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับเกียรติและยกย่องจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

7. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศภายในที่โรงเรียนที่มีความสะอาด ร่มรื่น มีอาคารเรียน อาคารประกอบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องพิเศษในสภาพที่พร้อมใช้อยู่เสมอ

8. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านสนับสนุนการสอน และด้านการพัฒนาตนเอง

9. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง การใช้หลักสูตรการจัดกระบวนการ เสริมการสอน สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียน ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน

10. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการประกวด ส่งเสริมการจัดประสบการณ์และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานในโอกาสต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

11. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ วิชาชีพ และวิธีการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อช่วยยกระดับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์กันทางบวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์และประมวลผลหาค่าทางสถิติ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัด ปัตตานี ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41, S.D. = .52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .51$) ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{X} = 3.52, S.D. = .61$) อยู่ในระดับมาก และด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.30, S.D. = .59$) ด้านความพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.39, S.D. = .71$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.33, S.D. = .69$) อยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .52$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้าน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ($\bar{X} = 3.63, S.D. = .46$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านพฤติกรรมการพัฒนา ตนเอง ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .57$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (.678) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด อยู่ที่ระดับ .666 ส่วนด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด อยู่ที่ระดับ .511

อภิปรายผล

ผลการค้นพบ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วลำหัด (2536: บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การในระดับเหมาะสมปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541: บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ส่วนใหญ่เป็นบรรยากาศแบบปิด รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระและที่น้อยที่สุดคือบรรยากาศแบบสนิทสนม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การใหญ่ แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจำนวนมากที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยแต่ละกลุ่มเครือข่ายแตกต่างกัน เช่น กระบวนการทำงานที่สืบเนื่องบริบทและปัจจัยป้อนที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะชุมชน วัฒนธรรม ประเพณีในชุมชน ลักษณะภูมิประเทศ คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพของความรุนแรงในเหตุการณ์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ก่อตัวขึ้นตั้งแต่ปี 2547 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน (ปี 2550) เหตุการณ์ความรุนแรงส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วลำหัด (2536: 116) ที่กล่าวได้ว่า นโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ดำเนินอยู่นั้น ครู อาจารย์มีความรู้สึกที่เหมาะสมแล้วและมีการบริหารที่ให้ครู อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้อิสระในการทำงาน ย่อมมีผลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพของงาน ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายการบริหารจัดการของโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางบริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการเผยแพร่และดำเนินการ โดยวางรากฐานแนวคิดดังกล่าวผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุทัศน์ เผยแพร่แก่ครูในทุกโรงเรียน ตลอดจนจัดอบรมสัมมนาครู เพื่อสร้างฐานแนวคิดดังกล่าวให้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน และครูในทุกโรงเรียนสามารถนำแนวทางดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและดำเนินการมาเป็นระยะเวลานาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2536: 116) ที่กล่าวว่า ถ้าโรงเรียนมีความพร้อมทั้งในเรื่องครู ผู้บริหารชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา

และทรัพยากรแล้ว ก็จะต้องมีการพัฒนาไปเป็น โรงเรียนในการกำกับของรัฐ เพื่อความคล่องตัวมากขึ้น มีคุณภาพมาตรฐาน ตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกหน่วย โดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ได้ดำเนินงานประเด็นดังกล่าวมาเป็นเวลานาน จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นว่าเป็นบรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารจัดการในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539: 103) ได้ทำการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ใช้แบบนักพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือแบบเผด็จการ ทั้งนี้เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถในการจัดบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจสูงและอาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในปัจจุบัน ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารและทักษะของผู้บริหาร

เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 ในสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหารที่มาจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญ (เดิม) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชน และอื่น ๆ มารวมกัน ทำให้การดำเนินงาน และการจัดการให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน จึงมีสิทธิและอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สิน งบประมาณ ฯลฯ มากขึ้น และผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พิชัย ไชยสงคราม (2542: 54) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกภาพและการแต่งกายที่ดีแล้วยังต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีธรรมาศัยไมตรีกับบุคคลทุกเพศทุกวัย ทุกชนชั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เมืองจันทร์ (2543: 13) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริการสถานศึกษาว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จทุกคนจะเข้าสังคมกับบุคลากร อาจารย์ นักเรียน ประชาชน ได้เหมาะสม ผู้บริหารเหล่านี้มีความน่ารักที่ตรงความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตนมีมารยาทงามอย่างไทย ยังมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง สามารถวิเคราะห์งาน แผนงาน และโครงการที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ ป่าเฮ (2543: 29) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีคุณลักษณะ คือ มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สัมพันธ์กับแนวคิดของธีรเดช สุขโข (2543: 40) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารนั้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้ตนเองเป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ และอำนวยความสะดวกในการประสานงานเพื่อที่จะให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

(2535: 25-26) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจพัฒนางาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดีมีคุณธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเสมอ จึงทำให้ด้านคุณลักษณะของผู้นำในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก .

1.3 ด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ภู่วรรณ (2534: 87) พบว่า ปัญหาในการใช้คอมพิวเตอร์ประการหนึ่ง คือ จำนวนคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งานและใช้สอนนักเรียน และขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการใช้งาน จากการวิจัยพบว่า สัดส่วนจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนคือ 1 : 7 นับว่าเป็นปัญหากับโรงเรียนและครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี มีคุณุช (2534: 125) พบว่า ปัญหาด้านบุคลากร คือ ขาดบุคลากรด้านเทคนิคมาก ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะใช้งานคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 208-209) ได้กล่าวว่า ฝ่ายบริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจเรื่องการสอน ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญโดยการให้การสนับสนุนและส่งเสริมช่วยจัดและอำนวยความสะดวกในการจัดบริการสื่อการสอนยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ฌ ลำพูน (2534: ฌ) ที่กล่าวว่า ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและพัฒนาแบบเรียน วิธีสอน ให้มากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสื่อการเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนได้รวดเร็วขึ้น และใช้เวลาในการสอนน้อยลง

ที่ผลเป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ขาดการสนับสนุนในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การประดิษฐ์คิดค้นสื่อการเรียนการสอน วิธีการสอนและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ให้แก่ครูในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534: 55) ที่กล่าวถึงการบริหารสื่อการเรียนการสอน เป็นการวางแผนดำเนินการจัดหา จัดทำระเบียบจัดให้บริการ รวมทั้งการแนะนำและส่งเสริมการใช้ ตลอดจนการควบคุมดูแลรักษา ซ่อมแซม และติดตามประเมินผล สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2544: 24) ได้ระบุว่า โรงเรียนต้องศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้อันจัดทำขึ้นเอง และที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ และจากแนวคิดของ สมพร จารุณี (2547: 37-38) ได้กล่าวถึง สื่อการเรียนรู้อันมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ ลักษณะของการเรียนรู้อันจะนำมาจัดการเรียนรู้ควรมีความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจง่ายและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับแนวคิดของ อุมพร บุญญาวิโรจน์ (2547: 9) ที่ได้กล่าวถึง การใช้สื่อการสอนประเภทปริศนาคำทาย ทำให้นักเรียนได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่จะเรียนรู้ เพราะได้คิดวิเคราะห์หาสาเหตุ อาจมีสาเหตุอันเนื่องมาจากโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี

ส่วนใหญ่อยู่ห่างไกล ทำให้การเดินทางของวิทยากรในการมาให้ความรู้ไม่ค่อยสะดวกในด้านการเดินทาง และในด้านความปลอดภัยของวิทยากร ประกอบกับขาดงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการจัดอบรมให้ความรู้

1.4 ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ แพร่ม่วง (2541: บทคัดย่อ) พบว่าระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ นักศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ประเวศ-รัตนวงศ์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการจัดสวัสดิการครู มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้ ไม่มีมาตรการใดหรือว่านโยบายใดที่จะส่งเสริมสวัสดิการให้กับครูเพิ่มขึ้น

ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีหลายคนปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอนเป็นงานหลักและมีงานในหน้าที่หลายอย่าง เป็นทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่โครงการอาหารกลางวัน ครูอนามัยโรงเรียน และหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2542: 262) และพิชัย ไชยสงคราม (2542: 22-27) ที่กล่าวว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะต้องดำเนินงานทั้งด้านการสอน และการสนับสนุนสายการบริหาร และครูมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันเมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มครูด้วยกันก็ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมเท่าที่ควร ตรงกับแนวคิดของ นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ (2534: 90) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยผู้อำนวยการจะให้การสนับสนุนการทำงานของครู กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจนและอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนก็ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นทันที จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ ฌ ลำพูน (2534: บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการขยายการศึกษาเป็น 9 ปี พบว่า การใช้สถานที่เพื่อเป็นแหล่งศึกษา และฝึกงานของนักเรียนไม่มีการวางแผนไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระยุทธ รัชชะ (2546: บทคัดย่อ) จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พยอม แพร่ม่วง (2537: บทคัดย่อ) จากการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีโรงเรียนถูกเผาทำลายและยังทำร้ายครู ทำให้สภาพการจัดการเรียนการสอนตกอยู่ในภาวะที่ยากลำบาก สถานที่ให้บริการในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน บางโรงเรียนขาดห้องปฏิบัติการหรือถึงแม้จะมีห้องปฏิบัติการแต่ก็ยังคงขาดแคลนด้านอุปกรณ์การทดลองที่จำเป็นสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (2550: ออนไลน์) ที่ได้เสนอข่าวเพลิงไหม้โรงเรียนบ้านโคกคันสอด พบว่าเพลิงไหม้อาคารเสียหายทั้งหมดพร้อมอุปกรณ์การเรียนการสอน จึงทำให้อาคาร สถานที่ให้บริการในโรงเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกวิท สือกิจนา (2538: 113) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูง ครูมีพฤติกรรมการเตรียมการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศรี สิติ (2545: 89) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความชำนาญด้านการสอนของครูจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการสอน และยังมีงานวิจัยของ สิริบุญญา ศรีประมวล (2549: 87-90) ที่ทำการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า เพศ วุฒิ และขนาดของโรงเรียน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู แต่ประสบการณ์ในการสอน มีผลต่อประสิทธิภาพการสอน ทำให้มีความสามารถในการสอน การตั้งใจผู้เรียนและมีความรู้ในเนื้อหามากขึ้น ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ทวีวรรณ ฉิมเรือง (2545: 110) ที่ได้ค้นพบว่า การสอนแบบร่วมมือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่าการสอนตามคู่มือครู เนื่องจากการสอนแบบร่วมมือเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีได้รับการส่งเสริมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งสูงขึ้น และโรงเรียนต้องได้รับการประเมินการประกันคุณภาพตามมาตรา 47 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก สอดคล้องกับสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองพัทลุง (2538: 1-5) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาครูสายผู้สอนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลให้พฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ (2544: 21-22) ได้จัดทำแนวทางกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ควรมีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน ดังนั้น ครูในจังหวัดปัตตานีจึงได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในงานด้านการสอนอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสนับสนุนการสอน ในจังหวัดปัตตานีตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ สังข์พันธ์ (2540: 101) ที่กล่าวว่า งานสนับสนุนการสอนควรส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เกิดขึ้นในโรงเรียนตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้งานด้านการสอนสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าครูสายผู้สอนในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีให้ความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทุกครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเดช สีแสง (2539: 608) ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า งานหลักสูตรนั้นเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และครูส่งผลงานหรือกิจกรรมของนักเรียนเข้าประกวดหรือแสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ ครูร่วมงานของบุคคลในชุมชนตามโอกาสอันควร เช่น งานแต่งงาน และยังได้รับการพัฒนาซึ่งจัดขึ้นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำ นอกจากนี้ในจังหวัดปัตตานียังมีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมวันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ กิจกรรม ม.อ.วิชาการ และกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ อีกมากมาย จึงส่งผลให้ครูในจังหวัดปัตตานีสามารถจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งผลงานหรือกิจกรรมนักเรียนเข้าประกวดหรือแสดงในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม พุ่งกิตติกุล (2538: บทคัดย่อ) ที่ค้นพบว่าการนิเทศการสอนมีส่วนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อและเข้าร่วมประชุมอบรมในงานหรือโอกาสต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ให้ครูได้มีโอกาสในการลาศึกษาต่อ ยังมีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการศึกษาคือทั้งในภาคปกติ ภาคสมทบ ยังมีศูนย์วิทยบริการแก่ครู ในการค้นคว้าหาความรู้ และมีห้องสมุดสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในจังหวัดปัตตานี ที่เปิดให้บริการแก่ครูได้เข้าไปศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่าบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จากบรรยากาศองค์การในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ พุฒนิบัตินิจ (2537: 94) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้ง 15 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย ชื่นพระแสง

(2537: 94) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนพฤติกรรมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะครูในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีมีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ถ้าครูอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการแล้ว ก็ทำให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพทางการศึกษาในที่สุด ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารคือ ต้องสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์การนั้น ๆ เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ สามารถชี้นำ ควบคุม วางแผน และแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งตามที่ อากัม วิคไชตง (2547: 44) กล่าวถึง ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่า ไม่ได้คิดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถ เกิดขึ้นโดยการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำ ส่วนผู้นำในโรงเรียน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยระดับบรรยากาศขององค์การ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนดีขึ้น ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้มาก ในส่วนของผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีการวิเคราะห์งาน แผนงาน โครงการ และปัญหา ก่อนที่จะปฏิบัติในแต่ละวัน และให้การสนับสนุนครูให้มีความรู้ในเรื่องของการผลิตสื่อ และเทคนิค วิธีการสอน ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูเป็นประจำ เพื่อเป็นการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูได้นำความรู้มาใช้ในการคิดค้นสื่อใหม่ ๆ มาใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พยายามสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับครูว่าตนเองได้รับความยุติธรรม และควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรร่วมกันจัดหาสถานที่ให้บริการให้มีเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของครู เช่น จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในบริเวณโรงเรียน มีห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด

1.2 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการใช้สื่อ ประกอบทุกครั้ง เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจในเนื้อหาวิชาได้เร็วขึ้น ในการจัดกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเลือกที่จะปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง แล้วครูต้องมีการประเมินผล การปฏิบัติ เพื่อทราบความก้าวหน้าและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ในด้านการพัฒนาตนเองของครูควรเปิดโอกาสให้ครูได้ไปทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม แล้วนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุง ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

1.3 บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในทางบวกค่อนข้างสูง ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้อำนวยการต้องค้นคว้าหาความรู้ให้กับตนเองอยู่เสมอ จะได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ และต้องนำวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในโรงเรียน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูประดิษฐ์คิดค้นสื่อการเรียนการสอนวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน และผลิตสื่อการสอนและแนวความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาแก่ครูในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

2.2 ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดใกล้เคียงด้วย เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม

2.3 ควรหาปัจจัยในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู เพื่อที่จะได้นำปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม พึ่งกิตติกุล. (2538). พฤติกรรมการนิเทศของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้
โครงการนิเทศสัมพันธ์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (สำเนา).
- โกวิท สือกินา. (2538). พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- เจริญศรี สิดิ. (2545). สมรรถภาพการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตการศึกษา 2
ตามการประเมินของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและ
วิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- ฉวีวรรณ ฉิมเรือง. (2545). ผลของวิธีสอนและการใช้ข้อมูลย้อนกลับต่างวิธีที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- ณรงค์ ฅ ลำพูน. (2534). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการขยายการศึกษาเป็น 9 ปี.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร. (สำเนา).
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ก พลพิมพ์.
- นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
(สำเนา).
- บุญรัตน์ แก้วลำหัด. (2536). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
_____. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พินิจ สังข์พันธ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- ลัดดา บุญทรง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยใน
ห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).

- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).
- สมชาย เทพแสง. 2547. **โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) ฤกษ์งามสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน**. วารสารวิชาการ. 2547. (เมษายน-มิถุนายน), 14.
- สมเดช สีแสง. (2539). **คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์. สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ออนไลน์)**. สืบค้นจาก : <http://www.obec.go.th/school/punyasam/ps9.html> [15 ธันวาคม 2549].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. (2550). **การประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2548 (ออนไลน์)**. สืบค้นจาก : <http://www.pattani 1.go.th/index2.html>. [1 ธันวาคม 2549].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. (2549). **การประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2548**. 16-18.
- อุมาพร บุญญาวิโรจน์. (2547). **การใช้ปริศนาคำทาย สอนให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์หาเหตุผลในการเรียนรู้**. วารสารวิชาการ. 2547. (เมษายน-มิถุนายน), 9.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1986). **Organizational Behavior**. New York : McGraw – Hill.
- McKenzie, M. (1987). **Characteristic of School Climate as Determinants of Effective Schools**, Dissertation Abstracts International. (August.) 241-A.

ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

วัฒน์ เพชร**

และสุวิมล นราองอาจ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตและหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 685 คนจาก 60 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (fair) ร้อยละ 43.29 2) ครูที่มีเงินเดือนและรายได้พิเศษ เพศ อายุการทำงาน และภาระงานสอนแตกต่างกัน มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกัน 3) ภาวะสุขภาพจิตของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเงินเดือนและรายได้พิเศษ การหลีกเลี่ยงปัญหา และอายุ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล การปรับตัวการทำงาน ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก ภาวะความซึมเศร้า ปัญหาครอบครัว และการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาการนับถือตนเอง ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ 4) มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครูในทางลบ ได้แก่ ปัญหาการนับถือตนเอง (X_{13}) ภาวะความซึมเศร้า (X_8) ผลกระทบต่อครอบครัวของครู (X_{17}) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (X_{11}) ส่วนการหลีกเลี่ยงปัญหา (X_{12}) ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครูในทางบวก โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.15 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 149.1084 + (-1.4076) X_{13} + (-.5817) X_8 + (-.6351) X_{17} + (.7343) X_{12} + (-.5820) X_{11}$$

$$\hat{Z} = (-.3444) Z_{13} + (-.1695) Z_8 + (-.1713) Z_{17} + (.1796) Z_{12} + (-.1479) Z_{11}$$

คำสำคัญ: ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, ปัจจัยจิตสังคม, ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ, ภาวะสุขภาพจิต

ที่มา * วาสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 4 ก.ค. – ส.ค. 2552

** วท.ม. (จิตวิทยาคลินิก), อาจารย์, E-mail: pwattana@bunga.pn.psu.ac.th

*** ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทนำ

สถานการณ์ความรุนแรงและเหตุการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2548 ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา สังคม ศาสนา ตลอดจนการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คน ปัญหาดังกล่าว เริ่มรุนแรงขึ้นตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบดังกล่าวนี้ ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของ การลอบวางเพลิง การชู้วางระเบิด การลอบทำร้าย การโรยตะปู เรือใบ ใบปลิว การลอบยิง การวางระเบิด การจับเป็นตัวประกัน การปล้นปืน (หอสมุดจอห์น เอฟ เคนเนดี, 2548) เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่อย่างกว้างขวาง แม้ว่าหลายหน่วยงานพยายามแก้ปัญหาดังกล่าว แต่สถานการณ์ความไม่สงบยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลที่ได้รับความสูญเสียจากเหตุการณ์นี้ ได้แก่ ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ พระสงฆ์ นักเรียน นักศึกษา และครู ซึ่งทุกกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ล้วนมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและเยียวยา

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษากลุ่มครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ให้การศึกษากับเด็ก และเยาวชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติต่อไป สถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครู แต่ยังส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเห็นได้จากโรงเรียนบางแห่งถูกปิดลง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตของครูและนักเรียน และหากสถานการณ์ยังคงกดดันครูอย่างนี้ต่อไป อาจนำมาซึ่งปัญหาสุขภาพจิตของครูและปัญหาการเรียนการสอนต่อไป ดังที่ ศศิธร ภระตะศิลปิน (2527, 27-31) กล่าวว่า “การที่ครูมีสุขภาพจิตไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำได้” และจากรายงานวิจัยที่ผ่านมา สรุปได้ว่า “สุขภาพจิตของครูมีผลต่อผู้เรียน การเรียนการสอน บรรยากาศในห้องเรียน การมีส่วนร่วมของกิจกรรมในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนครู รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในวงการศึกษานักเรียน (จารุวรรณ ศรีสว่าง, 2542, 5) เพราะฉะนั้น การส่งเสริมสุขภาพจิตให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความเข้มแข็งและเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ต่อไปนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมากในภาวะเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะ สุขภาพจิตถือเป็นมิติหนึ่งในการเตรียมพร้อมและสร้างศักยภาพครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุไว้หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ซึ่งกล่าวว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

จากรายงานการศึกษาภาวะสุขภาพจิตของครูที่ไม่ได้อยู่ในสถานการณความไม่สงบ แต่อยู่ในสภาพการณของโรงเรียนโดยทั่วไป พบว่า ครูก็ยังมีภาวะสุขภาพจิตเสื่อมลงเช่นกัน สอดคล้องกับ วีระ ไชยศรีสุข (2533, 61) ที่ได้กล่าวถึง “ภาวะสุขภาพจิตเสื่อมของครูมีสาเหตุมาจาก การขาดเจตคติ และวิญญาณของความเป็นครู เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือกับเพื่อนครูด้วยกัน ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงพอ งานของครูในโรงเรียนมากเกินไป ความไม่มั่นคงในอาชีพ การเผชิญกับนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตบ่อย ๆ พลอยทำให้ครูมีสุขภาพเสียตามไปด้วย ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีปัญหาทางด้านครอบครัว เป็นต้น” ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเผชิญปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตเสื่อมทั้งในบริบทโรงเรียนโดยทั่วไป และยังคงคอยระมัดระวังจากสถานการณความไม่สงบอีกด้วย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพจิตของครูให้เสื่อมยิ่งลงไปอีก

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครู ภายใต้บริบทในโรงเรียนทั่วไปและในสถานการณความไม่สงบ และเสนอเป็นปัจจัยที่คาดว่า มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางวิชาการ อายุการทำงาน ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ หน่วยงานที่สังกัด จำนวนบุคคลที่อุปการะ และภาวะหนี้สิน 2) ปัจจัยจิตสังคม ได้แก่ ความวิตกกังวล ปัญหาการปรับตัวในการทำงาน ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก ภาวะซึมเศร้า ปัญหาคู่ครอง ผลการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การหลีกเลี่ยงปัญหา ปัญหาการนับถือตนเอง ปัญหาครอบครัว และภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (Anton and Reed, 2004, 245) และ 3) ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็นผลต่อตัวครูเอง ครอบครัวของครู หน้าที่การทำงาน (ในโรงเรียน) และผลกระทบต่อกิจกรรมและการใช้บริการทางสังคมของครู เพื่อศึกษาตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครู อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนช่วยเหลือ ป้องกัน และส่งเสริมภาวะสุขภาพจิตที่ดีของครูต่อไป โดยได้เสนอปัจจัยและตัวแปรดังกล่าว ที่มีผลต่อสุขภาพจิต ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ การศึกษาของ พัชรา ศิลปบรรเลง (2537, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรด้านเพศมีผลต่อปัญหาสุขภาพจิตของประชาชน หมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนจังหวัดจันทบุรีและตราด สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูสตรีในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3 จังหวัดคือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูชาย

1.2 อายุ การศึกษาของ นิศาตร์ณ์ เอี่ยมชาญบรรจง (2545, บทคัดย่อ) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู ทำนองเดียวกับการศึกษาของ Esbridge (1984, 17-25) พบว่า ครูหนุ่มมีความเครียดมากกว่าครูสูงอายุ ครูที่มีช่วงอายุ 31-44 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 45 ปี ซึ่งความเครียดนี้จะนำมาซึ่งการมีสุขภาพจิตที่ผิดปกติ ส่วนการศึกษาของ สุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีแนวโน้ม

จะมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 50 ปีขึ้นไป และพัชรา ศิลปบรรเลง (2537, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรด้านอายุแตกต่างกัน มีปัญหาสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3 ภูมิฉำเนา การที่จะมีสุขภาพจิตที่ดีได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ อย่างสมดุล เห็นได้จากคำนิยามขององค์การอนามัยโลก (WHO, 1973) ที่ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย สามารถสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ นอกจากนี้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประพิน รินไธสง (2529, 27-28) เรื่องสภาพปัญหาที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาที่พ่อกาศยมีส่วนบั่นทอนสุขภาพจิต และ สุกัลักษณ์ เกื้ออรกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูนอกเขตแทรกซึม

1.4 ระดับการศึกษา การศึกษาของ นฤมล ศรีทานันท์, จิริงกูร ฌฐรังสี และสิรินาถ มั่นคง (2541) พบว่า ระดับการศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตเมืองอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมสุขภาพจิต

1.5 ศาสนา ประชากรสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 78 ศาสนาพุทธและอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 22 (ปี พ.ศ. 2547-2548) ซึ่งจากการศึกษาของ เป็ลื้อง บัวศรี (2534 อ้างถึงใน สุวรรณ ชาติสิงห์, 2539, 20) ได้เปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูที่นับถือศาสนาพุทธมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่นับถือศาสนาอิสลาม

1.6 สถานภาพสมรส การศึกษาของ Esbridge (1984, 17-25) พบว่า ตัวแปรทางด้านเรื่องส่วนตัว กระตุ้นครูให้เกิดความเครียด ได้แก่ ประสบการณ์การแต่งงาน เช่น การหย่าร้าง ความเครียดนี้จะนำมาซึ่งสุขภาพจิตที่ผิดปกติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิศารัตน์ เอี่ยมชาญบรรจง (2545) พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู และ พัชรา ศิลปบรรเลง (2537, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีปัญหาสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.7 ตำแหน่งงาน การศึกษาของ ประพิน รินไธสง (2529, 27-28) พบว่า งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ครูมีส่วนบั่นทอนสุขภาพจิต สอดคล้องกับ Kyriacou and Sutcliffe (1978, 185) ได้สำรวจความเครียดของครู จากโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในประเทศอังกฤษ พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยพื้นฐานของครู ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน

1.8 อายุการทำงาน การศึกษาของ Esbridge (1984, 17-25) พบว่า ตัวแปรด้านเรื่องส่วนตัว กระตุ้นครูให้เกิดความเครียด โดยความเครียดขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์ ความเครียดนี้จะนำมาซึ่งสุขภาพจิตที่ผิดปกติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ กนกพร สิริกมล (2539, บทคัดย่อ) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน และ สุกัลักษณ์ เกื้ออรกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูที่สอน 1-3 ปี มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูที่สอน 5-6 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

1.9 ภาระงานในโรงเรียน Kaplan and O'Dea (1953 อ้างถึงใน จารุวรรณ ศรีสว่าง, 2542, 29) พบว่า สาเหตุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู คือ ภาวะการทำงานของครูมากเกินไป ร้อยละ 64 การทำงานต่าง ๆ ร่วมกับการสอน ร้อยละ 49 ครูทำหน้าที่เลขานุการด้วย ร้อยละ 42 จากรายงานดังกล่าว ภาระหน้าที่มากเกินไปทำให้เกิดความไม่พอใจอันจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของครู เช่นเดียวกับการศึกษาของ กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 อ้างถึงใน สุวรรณชาติสิงห์, 2539, 23) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ครูเครียด ได้แก่ งานสอนมากเกินไป เช่น สัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง เป็นต้น และสำเร็จ วรรณศรี (2537 อ้างถึงใน สุวรรณชาติสิงห์, 2539, 23) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีงานรับผิดชอบมากเกินไป มีปัญหาส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

1.10 เงินเดือนและรายได้พิเศษ การศึกษาของ ประพิน รินไธสง (2529, 27-28) พบว่า ครูที่มีเงินเดือนน้อย ไม่คุ้มกับงานที่รับผิดชอบมาก มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทนา วรรณอาสน์ (2532, 79) พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่างกัน มีสุขภาพจิตต่างกัน และ สำเร็จ วรรณศรี (2537 อ้างถึงใน สุวรรณชาติสิงห์, 2539, 23) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำไม่เพียงพอแก่การครองชีพในครอบครัว มีผลต่อสุขภาพจิต

1.11 ภาระบุคคลที่ต้องอุปการะ นอกจากต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่โรงเรียนที่มีอย่างมากมายแล้ว ยังมีครูอีกหลายคนที่จะต้องรับผิดชอบคนในครอบครัวที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และต้องคอยดูแลให้ความช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย หรือการทำกิจวัตรประจำวันอื่น ๆ บุคคลเหล่านี้ได้แก่ บุ๋ย่า ตายาย พ่อแม่ บุตร ญาติ พี่น้อง เป็นต้น หรือแม้แต่มีลูกเพียงคนเดียว ก็มีผลต่อภาวะความเครียดของครูได้เช่นกัน ดังเช่นรายงานวิจัยของ Esbridge (1984, 17-25) พบว่า ครูผู้หญิงมีความเครียดกับงานประจำ และจากสิ่งแวดล้อม เช่น การเลี้ยงลูกคนเดียว ความเครียดนี้จะนำมาซึ่งปัญหาทางสุขภาพจิต

1.12 ภาวะหนี้สิน การศึกษาของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542, 4-5, บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดในขณะที่ต้องใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเช่นเดียวกับคนที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า อาจเกิดปัญหาารายรับ รายจ่าย จนต้องไปกู้เงินหรือยืมเงินมาใช้จ่าย แต่เมื่อได้รับเงินเดือนที่แทบจะไม่เพียงพอแต่ละเดือนและต้องมาจ่ายค่าหนี้สินอีก จึงเป็นภาวะกดดันที่มีผลต่อภาวะความเครียดและส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตของครู เช่นเดียวกับรายงานวิจัยของ สำเร็จ วรรณศรี (2537 อ้างถึงใน สุวรรณชาติสิงห์, 2539, 23) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำไม่พอแก่การครองชีพในครอบครัว และมีปัญหาหนี้สิน มีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

1.13 หน่วยงานที่สังกัด การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งหน่วยงานตามเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัด คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส แต่ละจังหวัดแบ่งเป็นพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 ตามลำดับ การศึกษาของ สุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูที่อยู่นอกเขต เช่นเดียวกับ เปลื้อง บัวศรี

(2534 อ้างถึงใน สุวรรณมา ชาติสิงห์, 2539, 20) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจิตสังคม

2.1 ความวิตกกังวล ชัยวัฒน์ คุประตกุล (2542 อ้างถึงใน อ้อมจิต เป็นศรี, 2544, 74) กล่าวว่า ความวิตกกังวล หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเหมือนถูกคุกคาม เสี่ยงภัย ตกอยู่ในอันตรายหรืออยู่ในภาวะของความไม่มั่นคงปลอดภัย ความไม่แน่นอน ความรู้สึกนี้จะทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด กระวนกระวายใจหรือไม่สบายใจ หวั่นวิตกว่าจะมีอันตรายเกิดขึ้น โดยหาสาเหตุไม่ได้ จึงมีการตอบสนอง เช่น มีอัตราการเต้นของหัวใจมากขึ้น เหงื่อออก และปากแห้ง เป็นต้น โดยภาวะความวิตกที่รุนแรง (severe anxiety) จะมีพฤติกรรมแสดงถึงความผิดปกติทางจิตใจ เช่น ซึมเศร้าและแยกตัว รายงานการวิจัย สนับสนุนว่า ความวิตกกังวลที่มีผลต่อภาวะสุขภาพจิต ได้แก่ ทักษิพย์ วรรสุภา (2525, 91-93) พบว่า ครูแนะแนวที่มีความวิตกกังวล มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความวิตกกังวลร้อยละ 62

2.2 การปรับตัวในการทำงาน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2529, 3) ให้คำนิยามสุขภาพจิตว่าหมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคม และสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการ โรคจิต โรคประสาท และเช่นเดียวกับรายงานวิจัยที่สนับสนุนการปรับตัวในการทำงานว่า มีผลต่อภาวะสุขภาพจิต ดังว่า อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ (2523 อ้างถึงใน จารุวรรณ ศรีสว่าง, 2542, 34) พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก มีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

2.3 ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม สุรพงษ์ อัมพันธ์วงศ์ (2514 อ้างถึงใน ชาติชาย ศรีพันธ์, 2532, 30) กล่าวถึง สาเหตุของการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบุคคลว่า อาจเป็นครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน สังคม เช่นเดียวกับ Esbridge (1984) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่กระตุ้นให้ครูเกิดความเครียด พบว่า ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม เช่น การหย่าร้าง การเลี้ยงลูกคนเดียว รายได้น้อยลง จะนำมาซึ่งการมีสุขภาพจิตผิดปกติ

2.4 ภาวะซึมเศร้า เชื่อกันว่า การสูญเสียเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า เช่น การสูญเสียคนรัก สูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการสูญเสียอวัยวะสำคัญของร่างกาย ทำให้ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง (self image) เสื่อมไปหรือจากการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตอย่างกะทันหัน เช่น เกิดความล้มเหลวในหน้าที่การงาน การหย่าร้าง เป็นต้น มักจะเกิดภายหลังจากการมีปัญหาทางด้านจิตใจอย่างรุนแรง โดยปัจจัยทางจิตใจเป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าในครั้งแรก หรือครั้งที่สอง และจะมีผลเพียงเล็กน้อยในการเกิดภาวะซึมเศร้าในครั้งต่อไป (APA อ้างถึงใน สมภพ เรืองตระกูล, 2542, 92-94) หากขาดการช่วยเหลือจากสังคมและมีวิถีชีวิตที่มีความทุกข์ มีปัญหาในชีวิตมาก จะเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้าครั้งต่อไป (AHCPR อ้างถึงใน สมภพ เรืองตระกูล, 2542, 94)

2.5 ปัญหาครอบครัว เกษม ดันติผลาชีวะ และกุลยา ดันติผลาชีวะ (2546, 6-7) กล่าวว่า ชีวิตครอบครัวจะต้องผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวมาก รูปแบบของครอบครัวจะแปรเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม สังคมบางแห่ง รูปแบบวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ชายและหญิงอาจมาอยู่ร่วมกันได้ โดยไม่มีการแต่งงาน (cohabitat) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่หลวมกว่าครอบครัวแบบเดิม ผู้ที่อยู่ด้วยกันอาจมีความพอใจอย่างมากและถือว่าอิสระแก่กัน แต่การเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้นได้ง่ายเช่นกัน ในบางสังคมมีรูปแบบของความสัมพันธ์แหวกแนวไป เช่น การแลกสามีภรรยา การแต่งงานระหว่างคนเพศเดียวกัน การแต่งงานระหว่างชายหนึ่งหญิงสอง หรือชายสองหญิงหนึ่ง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คนจำนวนมากยอมรับไม่ได้ นอกจากจะเป็นผลกระทบต่อมาตรฐานทางศีลธรรมและประเพณีวัฒนธรรมอย่างรุนแรงแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพจิตในครอบครัวด้วย

2.6 ผลการใช้สารเสพติด จากการศึกษาของ Regier และคณะ (อ้างถึงใน เชียรชัย งามทิพย์วัฒนา และคณะ, 2545, 84) พบว่า ในขณะที่พบอุบัติเหตุการใช้สารเสพติดในประชากรทั่วไป ประมาณร้อยละ 16 จะมีผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพจิตที่มีความเสี่ยงในการใช้สารเสพติดสูงกว่าประชากรทั่วไป และ Lehman (อ้างถึงใน เชียรชัย งามทิพย์วัฒนาและคณะ, 2545, 85-86) ได้เสนอสมมติฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สารเสพติดกับปัญหาทางจิตเวช 4 รูปแบบคือ การป่วยทางจิตเวชนำไปสู่การใช้สารเสพติด เพื่อบำบัดอาการ การใช้สารเสพติดก่อให้เกิดโรคทางจิตเวช ทั้งสองภาวะต่างเกิดขึ้นแยกจากกันเป็นคน ๆ นั้น และประการสุดท้าย ทั้งสองภาวะมีสาเหตุร่วมกัน

2.7 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การศึกษาของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตคือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ สำเร็จ วรรณศรี (2537 อ้างถึงใน สุวรรณ ชาติสิงห์, 2539, 23) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตกล่าวคือ ครูอาจารย์บางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ชอบแบ่งพรรคแบ่งพวก จึงคิดชิงเด่น และ โอบุษฐ์ วาริรักษ์ และคณะ (2526 อ้างถึงใน เกวรินทร์ ปันฟู, 2542, 21-22) พบว่า สภาวะปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู เกิดจากปัญหาเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

2.8 การหลีกเลี่ยงปัญหา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่บิดเบือนความจริง หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และแสดงอาการต่อต้านเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรืออาจจะไม่เต็มใจในการให้ความร่วมมือ บางคนอาจจะต้องการแสดงความท้าทาย จากการศึกษาของ เกื้อกุล ทาสีทธิ (2525 อ้างถึงใน พัชริน บรรคักวิไลกุล, 2534, 43-44) กล่าวถึง ลักษณะสุขภาพจิตที่ไม่เหมาะสมอย่างหนึ่ง คือ การหลบหลีกความจริง อาจแสดงออกด้วยการคิดว่าตนเองไม่สบาย วิตกกังวล อิงฉฉาริษา หรือเป็นปรีภัยต่อผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียน

2.9 ปัญหาการนับถือตนเอง หมายถึง ลักษณะของคนที่ไม่พอใจในสิ่งที่ตัวเองมี และมักจะเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ คนกลุ่มนี้มักจะไม่มีเสน่ห์ ขาดความขีดยุ่่น จากข้อสรุปของ ชาติชัย ศรีพันธุ์ (2532, 23) กล่าวถึง ผู้ที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ จะเป็นผู้ที่สามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ โดยมีความรับผิดชอบในงาน

ที่ตนกระทำทั้งส่วนตัวและสังคม มีการปรับตัวที่ดี มีการนับถือตนเอง ยอมรับความเป็นจริง เป็นต้น ในขณะที่ เกวรินทร์ ปันฟู (2542, 18) กล่าวถึงครูที่มีสุขภาพจิตเสื่อม สังเกตได้จาก มีอารมณ์เสียอย่างไม่ มีเหตุผล ไม่มีความอดทนอดกลั้น ไม่ยุติธรรม เรียกร้องถึงตอบแทนอยู่เสมอ ขาดความเป็นมิตร ขาดเสน่ห์ ไม่มีความยืดหยุ่น มักพูดถึงเรื่องราวคนอื่นมากเกินไปในการทำงานถูกเหยียดหยาม ขาดอารมณ์ขัน ขาดความเมตตา มีท่าทางอวดดี ทะนงตัว หยิ่ง จุกจิกขี้ใจ เข้าระเบียบ

2.10 ปัญหาภายในครอบครัว การศึกษาของ เกวรินทร์ ปันฟู (2542, บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ ในครอบครัวมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครู ส่วนการศึกษาของ นิศารัตน์ เข็มชาญบรรจง (2545) พบว่า ความอบอุ่นในครอบครัวของครู มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจิตและทักษะการปฏิบัติตน เกี่ยวกับสุขภาพจิต และเกษม ตันติผลาชีวะ และกุลยา ตันติผลาชีวะ (2546, 7) กล่าวว่า คู่สมรสมีได้อยู่ เฉพาะสามีภรรยาเท่านั้น แต่จะมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ความเป็นเขาเป็นเรามีมาก โอกาสความขัดแย้ง มักสร้างความสูญเสียและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนในครอบครัว

2.11 ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย กรมสุขภาพจิต (2544 อ้างถึงใน ทูเรียน สีสมนู, 2547, 13) ได้สำรวจข้อมูลด้านระบาดวิทยาของปัญหาสุขภาพจิตในประเทศไทย ซึ่งปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการฆ่าตัวตาย

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทางจิตสังคมเป็นได้ทั้งเหตุและผลของสุขภาพจิต ในการศึกษาครั้งนี้ จึงไม่เฉพาะ เพียงแต่เหตุอย่างเดียว แต่ยังได้คำนึงถึงผลของภาวะสุขภาพจิตจากสถานการณ์ในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ด้วย นั่นคือ ผลจากปัญหาสุขภาพจิตดังกล่าว หากยังคงอยู่หรือไม่สามารถจัดการให้คลี่คลายลง อาจเป็นเหตุทำให้เกิดภาวะสุขภาพจิตที่รุนแรงต่อไปได้ ดังนั้น ในศึกษานี้จึงพิจารณาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทางจิตสังคม และการวิเคราะห์เชิงพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดี สามารถทำนายภาวะสุขภาพจิต ของครูได้ อันเป็นประ โยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของครูอย่างเหมาะสมต่อไป

3. ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 ผลกระทบต่อตัวครูเอง จากความสูญเสียของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะ การเสียชีวิตของเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันหรือญาติพี่น้องที่ใกล้ชิดกัน ทำให้กระทบกระเทือนจิตใจและ สุขภาพจิตของครูอยู่เสมอ ดังนั้น สุขภาพจิตของครูจะเป็นอย่างไร จึงขึ้นกับการปรับตัว ความเข้าใจต่อ สถานการณ์ และการแก้ปัญหาของแต่ละคน เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และคณะ (2518 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล และคณะ, 2548, 13) ได้กล่าวถึงมิติของผู้มีสุขภาพจิตดีไว้ 3 ประการคือ หนึ่งในสามนั้นคือความรู้สึก ต่อตนเอง ได้แก่ ความไม่เกิดอารมณ์ต่าง ๆ มากนัก สามารถควบคุมความผิดหวังได้ เข้าใจตนเองอย่าง ถูกต้อง เช่น การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ไม่เข้าข้างตนเอง หรือแก้ตัวให้กับตนเองตลอดเวลา นับถือตนเอง ไม่ยอมให้บุคคลอื่นมีอิทธิพลเหนือตนเอง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้สาเหตุแห่งปัญหา ยอมรับสถานการณ์ที่แก้ไขไม่ได้รู้สึกพอใจในสิ่งต่าง ๆ การศึกษาของ สุรพันธ์ ปราบกรี และประไพ มณี (2547, 194) ได้ศึกษาสภาวะสุขภาพจิตและความต้องการส่งเสริมสุขภาพจิตของประชาชน 3 จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ ในภาวะวิกฤตเหตุการณ์ไม่สงบ พบว่า ส่วนใหญ่มีภาวะความเครียดร้อยละ 61.17 และมีความเครียดระดับสูงร้อยละ 15.92 โดยปัญหาที่ทำให้เครียดอันดับแรก คือ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

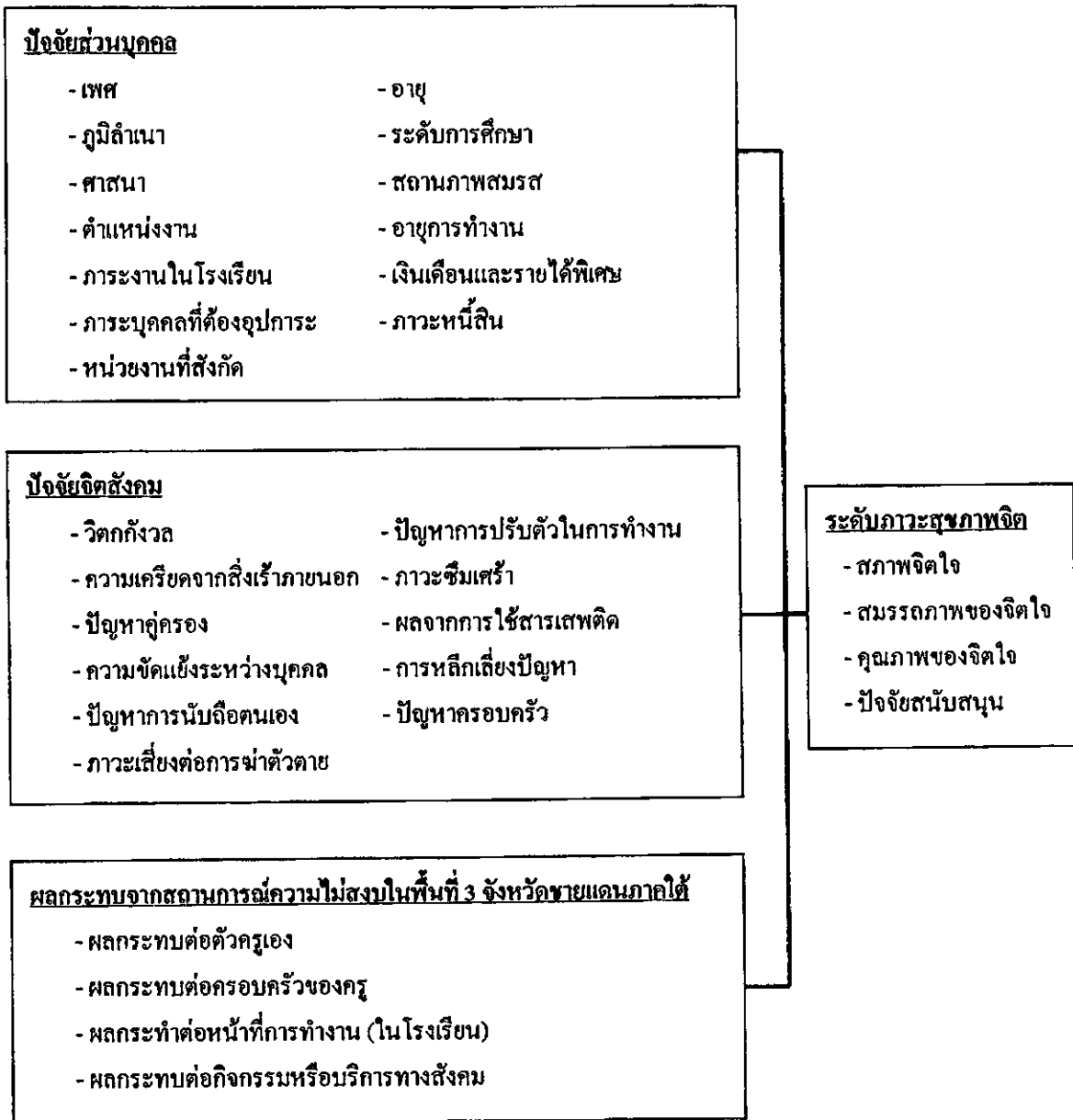
3.2 ผลกระทบต่อครอบครัวของครู ในกรณีครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากการสูญเสียผู้นำของครอบครัวโดยตรง นอกจากจะมีปัญหาทางสุขภาพจิตของครอบครัว ยังมีผลถึงสถานภาพของครอบครัวที่ขาดผู้นำ เกิดปัญหาหญิงหม้าย เด็กกำพร้า ครอบครัวต้องสูญเสียรายได้ อันจะนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ อีกมากมาย รวมทั้งปัญหาสุขภาพจิตด้วย การศึกษาของ ของ สุรพันธ์ ปราบกวี และประไพ มณี (2547, 194) พบว่า ประชาชน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ มีปัญหาที่ทำให้เครียด 3 อันดับแรกคือ 1) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจ และ 3) ปัญหาเรื่องครอบครัว

3.3 ผลกระทบต่อหน้าที่การงาน (ในโรงเรียน) นอกจากสถานการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อมายังการเรียนการสอน ซึ่งเห็นได้จากโรงเรียนบางแห่งถูกปิดการเรียนการสอนเพื่อความปลอดภัยในชีวิต สถานการณ์ความไม่สงบดังกล่าว หากไม่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กำลังใจอาจนำมาซึ่งปัญหาสุขภาพจิตของครูได้ ศศิธร ภะระตะติลปิน (2527, 27-31) กล่าวว่า “การที่ครูมีสุขภาพจิตไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำได้”

3.4 ผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคมของครู สถานการณ์ความไม่สงบดังกล่าว หากไม่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนให้กำลังใจอาจนำมาซึ่งปัญหาสุขภาพจิตของครูได้ วีระ ไชยศรีสุข (2533, 61) กล่าวว่า สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสื่อมคือ การนันทนาการไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาออกกำลังกายหรือไปร่วมกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกับ สุวนีย์ เกี้ยวกิ่งแก้ว (2530) อ้างถึงใน อภิษฐ์ มงคลและคณะ, 2548, 10) ซึ่งกล่าวว่าสุขภาพจิตคือ ภาวะจิตใจที่สงบและมีความสุข แสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรมบางอย่าง เช่น ความสุข การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การมีชีวิตและใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากแนวคิดและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและตัวแปรดังกล่าว ซึ่งคาดว่าน่าจะมีผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครู สามารถสรุปและเสนอแนะภาพกรอบแนวคิด การวิจัย ดังภาพ 1

แผนภูมิ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจระดับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะสุขภาพจิตของครู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคมและผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบกับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากปัจจัยส่วนบุคคล จิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตสังคม และปัจจัยทางผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ) ปัจจัยจิตสังคม และปัจจัยทางผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบระดับภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครู รวมถึงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะถึงสภาพปัญหา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวางแผนช่วยเหลือและแก้ปัญหา รวมทั้งการเสริมสร้างภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ ภาระบุคคลที่ต้องอุปการะ ภาวะหนี้สิน และหน่วยงานที่สังกัด

1.2 ปัจจัยจิตสังคม ได้แก่ ความวิตกกังวลปัญหา การปรับตัวในการทำงาน ความเครียดจากปัจจัยภายนอก ภาวะซึมเศร้า ปัญหาคู่ครอง ผลการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การหลีกเลี่ยงปัญหา ปัญหาการนับถือตนเอง ปัญหาครอบครัว และภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย

1.3 ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผลกระทบต่อครู ผลกระทบต่อครอบครัวของครู ผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน (ในโรงเรียน) และผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคมของครู

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับภาวะสุขภาพจิต แบ่งเป็น 4 มิติคือ สภาพจิตใจ สมรรถภาพทางจิต ใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และในการวิจัยครั้งนี้ประเมินได้จาก แบบวัดชุด: ดัชนีชี้วัด

สุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ: ใหม่ ปี 2547 (Thai Mental Health Indicator (new 2004): TMHI-54) (อภิรักษ์ มงคล และคณะ, 2548) ซึ่งภาวะสุขภาพจิตเป็นผลจากการประเมินจากองค์ประกอบทั้ง 4 มิติคือ

1.1 สภาพจิตใจ (mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่สุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.2 สมรรถภาพของจิตใจ (mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

1.3 คุณภาพของจิตใจ (mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงมาของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แม้บางครั้งต้องเสียดสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

1.4 ปัจจัยสนับสนุน (supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. **ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ประจําภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ ภาระบุคคลที่ต้องอุปการะ ภาวะหนี้สิน และหน่วยงานที่สังกัด

4. **ปัจจัยจิตสังคม** หมายถึง สภาวะการรับรู้ทางจิตสังคมของครู ประกอบด้วย การรับรู้ ความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรมของครูที่มีต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประเมินได้จาก Employee Assistance Program Inventory (EAPI) โดย William Anton and James Reed ปี ค.ศ. 1994 โดยสามารถบ่งบอกถึงลักษณะปัญหาทางจิตสังคมของครู ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

4.1 **ความวิตกกังวล (anxiety)** เป็นการประเมินจากความรู้สึกทั่วไป การรู้คิด อากาที่แสดงออกทางกาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความวิตกกังวล หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ จะมีความเครียดสูง มีความระแวงระวังต่อสิ่งรอบตัวสูง มีความคิดก้าวร้าว มีความวิตกกังวลมากเกินไป มีอาการแสดงออกทางกายคือ หายใจถี่และเร็ว

4.2 **การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment)** เป็นการประเมินจากความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้าของงาน เงื่อนไขในการทำงาน และความรู้สึกต่อหัวหน้างาน หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ แสดงถึงความยากลำบากในการปรับตัว ไม่พอใจในงานของตนเอง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และมีผลงานไม่ค่อยดี

4.3 ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก (external stressors) เป็นการประเมินจากการรับรู้ถึงสถานะสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดภาวะความเครียด ได้แก่ ภาวะเบียดเบียนข้อบังคับ การเงิน และสุขภาพทางกาย หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ แสดงให้เห็นถึงความกดดันจากสถานการณ์ภายนอกสูง เช่น จากปัญหาหนี้สิน ปัญหาการฟ้องร้องทางกฎหมาย ความกังวลถึงสุขภาพและความเจ็บป่วยในปัจจุบัน

4.4 ภาวะซึมเศร้า (depression) เป็นการประเมินจากความรู้สึกทั่วไป การรู้สึก และอาการที่แสดงออกทางกายที่เป็นผลจากจิตใจของความซึมเศร้า รวมทั้งการคิดฆ่าตัวตายในขณะนั้น ความสิ้นหวัง และความคิดที่จะออกจากงาน หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ มีลักษณะเหนื่อยง่าย ชีวิตขาดกิจกรรมที่สนุกสนาน รู้สึกเศร้า หดหวัง มักแยกตัวจากผู้คน และอาจมีความคิดฆ่าตัวตาย

4.5 ปัญหาคู่ครอง (marital problems) เป็นการประเมินจากสัมพันธภาพกับคู่ครองหรือคู่สมรสช่วงที่ผ่านมา หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ แสดงถึงความไม่พอใจในสัมพันธภาพกับคู่ครองหรือคู่สมรสที่เกิดขึ้น มีสัมพันธภาพที่ห่างเหิน หรือขาดการติดต่อสื่อสารกัน มีความระแวงสงสัย รู้สึกขุ่นเคือง มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

4.6 ผลการใช้สารเสพติด (effects of substance abuse) เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เป็นผลจากการใช้ยา เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ บุหรี่ เป็นต้น ซึ่งผลจากการใช้สารเสพติดทำให้เกิดปัญหาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สังคม และอาชีพ หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ มีลักษณะของความรู้สึกผิดในการกระทำของตนเองขณะดื่มเหล้าหรือใช้สารเสพติด มีปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนหรือคู่ครอง อันเป็นผลมาจากการดื่มเหล้าหรือใช้ยาเสพติด และยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย การลาหยุดงานที่มากเกินไป และมีผลกระทบต่อการทำงาน

4.7 ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal conflict) เป็นการประเมินจากความขัดแย้งของบุคคลในที่ทำงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ไว้วางใจ รู้สึกระแวงสงสัย มีการโต้เถียงระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มักจะชอบโทษคนอื่นเกี่ยวกับเรื่องงานของตนเอง

4.8 การหลีกเลี่ยงปัญหา (problem minimization) เป็นการประเมินจากลักษณะของพฤติกรรมเมื่อเกิดปัญหาจะพุดถึงปัญหานั้นต่ำกว่าความเป็นจริง โดยจะปิดบังซ่อนเร้นและปฏิเสธความช่วยเหลือจากคนอื่น โดยจะมีความเข้าใจในรายละเอียดและความรุนแรงของปัญหาค่ากว่าความเป็นจริง หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ อาจพยายามลดหรือซ่อนปัญหาความรุนแรงหรือข้อเท็จจริง หรืออาจจะปิดความรับผิดชอบและแสดงอาการต่อต้านเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรืออาจจะไม่เต็มใจ ในการให้ความร่วมมือหรือบางคนถึงกับแสดงความท้าทายต่อผู้ให้การช่วยเหลือ

4.9 ปัญหาการนับถือตนเอง (self-esteem problems) เป็นการประเมินจากภาพรวมของการเห็นคุณค่าในตนเอง การประเมินตัวเองในทางลบ และความไม่พึงพอใจในความสำเร็จของบุคคล หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ จะมีลักษณะปัญหาการนับถือในตนเอง ไม่พอใจในสิ่งที่ตัวเองมี และมักจะเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ มักจะไม่มีเสน่ห์ในตนเอง ขาดความยึดหยุ่น

4.10 ปัญหาครอบครัว (family problems) เป็นการประเมินจากสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว หากคะแนน EAPI สูงในด้านนี้ จะมีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวสูง

4.11 ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (suicide risk) เป็นการประเมินจากการระบุถึงความคิดที่จะฆ่าตัวตาย (suicidal idea) ในด้านภาวะความซึมเศร้า โดยมีความรู้สึกหมดหวังในชีวิต รู้สึกว่าความตายดีกว่าที่จะมีชีวิตอยู่ และการแก้ปัญหาหรือทางออกของปัญหาคือความตาย เนื่องจากภาวะการณ์เสี่ยงจากการฆ่าตัวตายไม่ได้กำหนดเป็นด้านหลัก (scale) ของการแปรผล EAPI แต่เป็นด้านที่สามารถประเมินได้จากด้านความซึมเศร้า ซึ่งจะมี 3 ข้อ ที่บ่งชี้ถึงความลิดการฆ่าตัวตาย หากผู้รับการทดสอบระบุอย่างน้อยหนึ่งข้อหรือมากกว่า แสดงถึงภาวะการณ์เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (Anton and Reed, 1994, 5-8)

5. ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ผลจากการระบุความรู้สึก การรับรู้ และการตีความจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลกระทบต่อครูในด้านต่าง ๆ คือ

5.1 ด้านผลกระทบต่อตัวครูเอง ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความทุกข์ยากลำบากในการดำเนินชีวิตที่เป็นผลจากสถานการณ์ความไม่สงบ รวมถึงขวัญและกำลังใจของตัวครูเอง

5.2 ด้านผลกระทบต่อครอบครัวของครู ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความทุกข์ยากลำบากในการดำเนินชีวิตที่เป็นผลจากสถานการณ์ความไม่สงบ กิจกรรมนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ ขวัญและกำลังใจของครอบครัวครู

5.3 ด้านผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในการเดินทางไปกลับระหว่างโรงเรียนและบ้าน ความปลอดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน ผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ในโรงเรียน และผู้ปกครองของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของครู

5.4 ด้านผลกระทบต่อกิจกรรมและการใช้บริการทางสังคมของครู ได้แก่ ความปลอดภัยจากการใช้บริการสถานที่สาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ สนามกีฬา ตลาด สถานที่ราชการอื่น ๆ เช่น สถานีตำรวจ อบต. อำเภอ ศาลากลางจังหวัด และกิจกรรมการเข้าร่วมตามประเพณีหรือวันสำคัญต่าง ๆ ของชุมชน รวมทั้งสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในชุมชนและบุคคลทั่วไป

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตของครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากร

ประชากรเป็นครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตทุกเขต ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 18,865 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตทุกเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยชั้นที่ 1 แบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเขตเทศบาล และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ชั้นที่ 2 สุ่มหาอำเภอและโรงเรียนในแต่ละพื้นที่เขตการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และแบ่งตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ แต่ละโรงเรียน ตามลำดับ ชั้นที่ 3 การสุ่มหาตัวอย่างครูในแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน ได้ทั้งหมด 60 โรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาครูแต่ละโรงเรียน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 685 คน

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาคเดิม ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ ภาระบุคคลที่ต้องอุปการะ ภาวะหนี้สิน และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ: ใหม่ ปี 2547 (Thai Mental Health Indicator (new 2004): TMHI-54) (อภิชัย มงคล และคณะ, 2548) เป็นแบบสำรวจตัวเองและประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็นและความรู้สึกจากข้อความที่กำหนดให้ 54 ข้อความ มี 4 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นในกลุ่มครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ .92 การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 0, 1, 2 และ 3 มีคะแนนเต็ม 162 คะแนน ส่วนการแปรผลจะแบ่งตามเกณฑ์ปกติของภาคใต้ (Norm) มีระดับคะแนน 3 ช่วง ดังนี้) (อภิชัย มงคล และคณะ, 2548, 131-133)

ช่วงคะแนน 118 – 162 หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (good)

ช่วงคะแนน 99 – 117 หมายถึง สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (fair)

ช่วงคะแนน 98 หรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (poor)

ตอนที่ 3 แบบสำรวจชุด Employee Assistance Program Inventory (EAPI) (Anton and Reed, 1994) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า ประกอบด้วย ชุดคำถามจำนวน 120 ข้อ มี 4 ตัวเลือก มีความตรงและความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบวัดความคงที่ภายในแต่ละด้านตั้งแต่ .73 - .92 (Anton and

Reed, 2004, 24) ประเมินปัจจัยทางจิตสังคม 11 ด้านคือ ความวิตกกังวลปัญหา การปรับตัวในการทำงาน ความเครียดจากสิ่งรบกวนนอก ภาวะซึมเศร้า ปัญหาการครอง ผลการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การหลีกเลี่ยงปัญหา ปัญหาการนับถือตนเอง ปัญหาครอบครัว และภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำมาแปลและหาคุณภาพของเครื่องมือซึ่งได้ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน พิจารณาความตรงของเนื้อหา และภาษา และได้ให้คำแนะนำ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) เท่ากับ .91

สำหรับเกณฑ์การประเมิน EAPI ใช้คะแนนมาตรฐานที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 คนที่ได้คะแนนมาตรฐานที่แต่ละด้านเท่ากับ 59 หรือต่ำกว่า จะอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Normal) คนที่ได้คะแนนมาตรฐานที่แต่ละด้านเท่ากับ 60 – 69 อยู่ในระดับคาบเส้น (Borderline) นั่นคือ มีความยากลำบากจากปัญหาในด้านนั้น ๆ และหากมีคะแนนมาตรฐานที่ตั้งแต่ 70 ขึ้นไป แสดงถึงการมีปัญหาในด้านนั้น ๆ อย่างชัดเจน (Anton and Reed, 2004, 5)

ตอนที่ 4 แบบประเมินผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยให้ระบุความรู้สึก การรับรู้ และการตีความของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูจำนวน 23 ข้อความเป็นมาตรฐานประเมินค่ามี 5 ตัวเลือก ประกอบด้วยผลกระทบ 4 ด้านคือ ผลกระทบต่อตัวครูเอง ผลกระทบต่อครอบครัวของครู ผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน(ในโรงเรียน) และผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคมของครู โดยแบบประเมิน ได้ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน พิจารณาความตรงของเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ตอนที่ 5 ของมูลเพิ่มเติมของผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือไปยังศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อประสานงานกับตัวแทนครูแต่ละโรงเรียนตามที่ได้รับการสุ่ม และเป็นกลุ่มตัวอย่างให้มาร่วมประชุมชี้แจงการวิจัยและการใช้เครื่องมือการวิจัย ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลแต่ละโรงเรียนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพจิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยวิธี t-test และ F-test
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบกับภาวะสุขภาพจิต โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเดียว
3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ภาระงานในโรงเรียน เงินเดือนและรายได้พิเศษ) ปัจจัยจิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ภาวะสุขภาพจิตของครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 43.29 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีภาวะสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นับถือศาสนาอื่น ๆ (นอกจากพุทธและอิสลาม) และสังกัด สข. ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 (ตาราง 1)

ตาราง 1 ระดับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (N = 626)						
ชาย	40	6.39	88	14.06	60	9.58
หญิง	140	22.36	202	32.27	92	14.70
ไม่ระบุ	0	0.00	3	0.48	1	0.16
อายุ (N = 626)						
21 – 30 ปี	67	10.70	103	16.45	51	8.15
31 – 40 ปี	50	7.99	73	11.66	48	7.67
41 – 50 ปี	45	7.19	78	12.46	36	5.75
51 – 60 ปี	28	4.47	29	4.63	13	2.08
ไม่ระบุ	2	0.32	2	0.32	1	0.16
ภูมิลำเนา (N = 626)						
เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	148	23.64	207	33.07	129	20.61
ภาคใต้ (ไม่รวมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้)	33	5.27	51	8.15	27	4.31
ภาคกลาง (รวมตะวันออกและตะวันตก)	5	0.80	5	0.80	4	0.64
ภาคเหนือ	2	0.32	1	0.16	0	0.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	0.32	1	0.16	1	0.16
ไม่ระบุ	2	0.32	6	0.96	2	0.32

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (N = 626)						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	0.80	7	1.12	10	1.60
ปริญญาตรี	165	26.36	258	41.21	128	20.45
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.35	20	3.19	11	1.76
ไม่ระบุ	1	0.16	0	0.00	0	0.00
ศาสนา (N = 626)						
พุทธ	87	13.90	132	21.09	69	11.02
อิสลาม	105	16.77	151	24.12	78	12.46
ศาสนาอื่น ๆ	0	0.00	1	0.16	2	0.32
ไม่ระบุ	0	0.00	1	0.16	0	0.00

ตาราง 1 ระดับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส (N = 626)						
โสด	71	11.34	109	17.14	44	7.03
สมรส	112	17.89	162	25.88	96	15.34
หม้าย	3	0.48	9	1.44	6	0.96
หย่า	3	0.48	5	0.80	2	0.32
แยกกันอยู่	1	0.16	0	0.00	0	0.00
ไม่ระบุ	2	0.32	0	0.00	1	0.16
ตำแหน่งงาน (N = 626)						
ข้าราชการ	123	19.65	168	26.84	90	14.38
ลูกจ้างหรือพนักงานประจำ	43	6.87	72	11.50	37	5.91
ลูกจ้างชั่วคราว	14	2.24	25	3.99	9	1.44
ตำแหน่งอื่น ๆ	9	1.44	12	1.92	5	0.80
ไม่ระบุ	3	0.48	8	1.28	8	1.28
อายุการทำงาน (N = 626)						
ต่ำกว่า 1 ปี หรือ 1 ปี	31	4.95	48	7.67	26	4.15
2-5 ปี	45	7.19	62	9.90	31	4.95

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
6-15 ปี	48	7.67	72	11.50	49	7.83	
16-25 ปี	22	3.51	44	7.03	21	3.35	
26-40 ปี	39	6.23	46	7.35	18	2.88	
ไม่ระบุ	7	1.12	13	2.08	4	0.64	
ภาระงานในโรงเรียน (N = 626)							
งานสอน (N = 626)	- มี	181	28.91	260	41.53	143	22.84
	- ไม่มี	11	1.76	25	3.99	6	0.96
งานบริหาร (N = 626)	- มี	165	26.36	265	42.33	136	21.73
	- ไม่มี	16	2.56	31	4.95	13	2.08
งานวิชาการ (N = 626)	- มี	145	23.16	218	34.82	110	17.57
	- ไม่มี	47	7.51	67	10.70	39	6.23
งานบริการ (N = 626)	- มี	161	25.72	253	40.42	129	20.61
	- ไม่มี	31	4.95	32	5.11	20	3.19

ตาราง 1 ระดับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่ตามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
งานธุรการ (N = 626)	- มี	169	27.00	253	40.42	128	20.45
	- ไม่มี	23	3.67	32	5.11	21	3.35
อื่น ๆ (N = 626)	- มี	161	25.72	252	40.26	134	21.41
	- ไม่มี	31	4.95	33	5.27	15	2.40
เงินเดือนและรายได้พิเศษ (N = 626)							
ต่ำกว่า 7,260	23	3.67	45	7.19	26	4.15	
7,260 - 8,869	41	6.55	56	8.95	27	4.31	
8,870 - 12,000	32	5.11	39	6.23	30	4.79	
12,001 - 20,000	36	5.75	47	7.51	37	5.91	
20,001 - 30,000	29	4.63	45	7.19	27	4.31	
มากกว่า 30,000	25	3.99	23	3.67	7	1.12	
ไม่ระบุ	6	0.96	16	2.56	9	1.44	

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาวะบุคคลที่ีต้องอุปการะ (N = 626)						
ไม่มี	22	3.51	35	5.59	17	2.72
1-2 คน	78	12.46	102	16.29	56	8.95
3-5 คน	71	11.34	117	18.69	76	12.14
มากกว่า 5 คน	13	2.08	10	1.60	5	0.80
ไม่ระบุ	8	1.28	7	1.12	9	1.44
ภาวะหนี้สิน (N = 626)						
มีหนี้สิน	130	20.77	223	35.62	131	20.93
ไม่มีหนี้สิน	60	9.58	56	8.95	17	2.72
ไม่ระบุ	2	0.32	6	0.96	1	0.16
หน่วยงานที่สังกัด (N = 626)						
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี						
สพฐ. เขต 1	34	5.43	27	4.31	23	3.67
สพฐ. เขต 2	13	2.08	49	7.83	20	3.19
สช. เขต 1	6	0.96	15	2.40	9	1.44
สช. เขต 2	8	1.28	12	1.92	4	0.64
เทศบาล	4	0.64	5	0.80	2	0.32

ตาราง 1 ระดับภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา						
สพฐ. เขต 1	29	4.63	26	4.15	22	3.51
สพฐ. เขต 2	8	1.28	18	2.88	7	1.12
สช. เขต 1	7	1.12	13	2.08	8	1.28
สช. เขต 2	6	0.96	9	1.44	5	0.80
เทศบาล	4	0.64	2	0.32	2	0.32
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส						
สพฐ. เขต 1	30	4.79	35	5.59	16	2.56
สพฐ. เขต 2	28	4.47	30	4.79	21	3.35
สช. เขต 1	10	1.60	16	2.56	16	2.56

ปัจจัยส่วนบุคคล	สุขภาพจิตดีกว่า คนทั่วไป		สุขภาพจิตเท่ากับ คนทั่วไป		สุขภาพจิตต่ำกว่า คนทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศษ. เขต 2	4	0.64	9	1.44	6	0.96
เทศบาล	1	0.16	5	0.80	2	0.32
ภาวะสุขภาพจิตของครูโดยรวม (N = 262)	192	30.67	271	43.29	163	26.04

ระดับปัญหาทางจิตสังคมของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยมีคะแนนที่ (T-score) ตั้งแต่ 47-59 ส่วนภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย คิดเป็นร้อยละ 18.83 (ตาราง 2)

ตาราง 2 ระดับปัญหาทางจิตสังคมของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย EAPI

ปัจจัยจิตสังคม	n	χ	S.D.	T-score	ระดับ
วิตกกังวล	669	20.96	6.01	54	ปกติ
ปัญหาการปรับตัวการทำงาน	672	21.00	4.31	51	ปกติ
ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก	659	20.48	4.80	53	ปกติ
ภาวะซึมเศร้า	666	19.00	4.54	56	ปกติ
ปัญหาคู่ครอง	609	20.68	5.75	53	ปกติ
ผลการใช้สารเสพติด	628	14.89	3.67	57	ปกติ
ความขัดแย้งระหว่างบุคคล	665	20.31	4.29	56	ปกติ
การหลีกเลี่ยงปัญหา	663	29.01	4.02	51	ปกติ
ปัญหาการนับถือตนเอง	628	23.05	4.00	59	ปกติ
ปัญหาครอบครัว	671	16.88	4.47	47	ปกติ

ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83

ครูส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 95.93 โดยผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลกระทบต่อตัวครูเองมากที่สุดคือ ร้อยละ 97.23 (ตาราง 3)

ตาราง 3 ระดับประเมินผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบของครูด้วยแบบประเมินผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้าน	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	ไม่มีผลกระทบ (ร้อยละ)	มีผลกระทบ			
			ร้อยละ	χ	S.D.	ระดับ
ผลกระทบต่อตัวครูเอง	0.58	2.19	97.23	10.99	5.40	ปานกลาง
ผลกระทบต่อครอบครัว	0.15	3.50	96.35	8.75	4.38	ปานกลาง
ผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน (ในโรงเรียน)	1.31	3.36	95.33	12.42	8.42	น้อย

ด้าน	ไม่ระบุ (ร้อยละ)	ไม่มีผลกระทบ (ร้อยละ)	มีผลกระทบ			
			ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคม ของครู	0.88	3.94	95.18	11.35	5.57	ปานกลาง
ภาพรวม	2.91	1.16	95.93	43.57	21.01	ปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของภาวะสุขภาพจิตของครูเพศชายกับเพศหญิง และครูที่มีภาระงานสอนกับ ไม่มีภาระงานสอน พบว่า มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นไม่แตกต่างกัน (ตาราง 4)

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพจิตของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		\bar{X}	S.D.	S.E.	t	Sig.
เพศ	- ชาย	109.42	18.53	1.35	4.32*	.03
	- หญิง	109.75	15.62	0.76		
ภาระงานสอน	- ชาย	109.46	16.65	0.69	4.96*	.02
	- หญิง	111.65	14.57	2.30		

* $p \leq .05$

เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของภาวะสุขภาพจิตตามอายุการทำงานของครู พบว่า มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 5)

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพจิตของครู จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2777.80	4	694.45	2.53*	.03
ภายในกลุ่ม	159946.50	584	273.88		
รวม	162724.31	588	694.45		

* $p \leq .05$

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ภาวะสุขภาพจิตของครูที่จำแนกตามอายุการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 1 ปี หรือ 1 ปี กับ 26-40 ปี 2-5 ปี กับ 26-40 ปี 6-15 ปี กับ 26-40 ปี และ 16-25 ปี กับ 26-40 ปี (ตาราง 6)

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะสุขภาพจิตรายคู่ (Multiple comparisons) ด้วยวิธี Fisher's LSD จำแนกตามอายุการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี หรือ 1 ปี	2-5 ปี	6-15 ปี	16-25 ปี	26-40 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี หรือ 1 ปี	-	.11	.49	.16	-5.39*
2-5 ปี		-	.37	.05	-5.50*
6-15 ปี			-	-.32	-5.88*
16-25 ปี				-	-5.55*
26-40 ปี					-

* $p \leq .05$

เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของภาวะสุขภาพจิตของครู จำแนกตามเงินเดือนและรายได้พิเศษ พบว่า มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 7)

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพจิตของครู จำแนกตามเงินเดือนและรายได้พิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3752.94	6	625.49	2.82**	.01
ภายในกลุ่ม	162873.10	605	269.21		
รวม	166626.05	611			

* $p \leq .01$

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ภาวะสุขภาพจิตของครูที่จำแนกตามกลุ่มเงินเดือนและรายได้พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ คือ ครูที่ได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษต่ำกว่า 7,260 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท 7,260-8,869 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท 8,870-12,000 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท 12,001-20,000 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท (ตาราง 8)

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple comparisons) ของคะแนนสุขภาพจิต ด้วยวิธี Fisher's LSD จำแนกตามกลุ่มเงินเดือนและรายได้พิเศษ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 7,260	7,260-8,869	8,870-12,000	12,001-20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 7,260	-	-2.58	-.23	-.68	-3.22	-8.97*
7,260-8,869		-	2.35	1.90	-.63	-6.39*
8,870-12,000			-	-.44	-2.99	-8.74*

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 7,260	7,260- 8,869	8,870- 12,000	12,001- 20,000	20,001- 30,000	มากกว่า 30,000
12,001-20,000				-	- 2.54	- 8.29*
20,001-30,000					-	- 5.75*
มากกว่า 30,000						-

* $p \leq .05$

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ กับภาวะสุขภาพจิตของครู

ปัญหาจิตสังคมทุกตัวแปรและผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะสุขภาพจิตของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือนและรายได้พิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพจิตของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รวมทั้ง อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพจิตของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 9)

ตาราง 9 คำสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบกับภาวะสุขภาพจิตของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	
X ₁	-																				
X ₂	.10**	-																			
X ₃	.03	.00	-																		
X ₄	.07	.81**	.00	-																	
X ₅	-.06	-.19**	.06	-.16**	-																
X ₆	-.01	-.24**	.04	-.24**	.64**	-															
X ₇	-.06	.20**	.04	-.28**	.66**	.55**	-														
X ₈	.00	-.21**	.03	-.22**	.78**	.68**	.66**	-													
X ₉	-.04	-.15**	-.01	-.15**	.43**	.48**	.43**	.44**	-												
X ₁₀	.22**	.02	.03	-.01	.21**	.20**	.29**	.24**	.13**	-											
X ₁₁	.04	-.05	-.01	-.08*	.51**	.65**	.50**	.55**	.42**	.29**	-										
X ₁₂	.01	.23**	.07	.28**	-.21**	-.27**	-.24**	-.22**	-.23**	.01	-.15**	-									
X ₁₃	-.06	-.24**	-.03	-.22**	.59**	.57**	.47**	.57**	.48**	.24**	.47**	-.31**	-								
X ₁₄	.07*	-.11**	-.03	-.15**	.65**	.55**	.66**	.63**	.56**	.33**	.50**	-.20**	.54**	-							
X ₁₅	.03	-.13**	.00	-.15**	.56**	.43**	.54**	.71**	.37**	.27**	.35**	-.07	.43**	.55**	-						
X ₁₆	-.02	.15**	.06	.20**	.16**	.06	.09*	.13**	-.03	.09*	.14**	.01	.04	.05	.10**	-					
X ₁₇	-.03	.20**	.09*	.25**	.14**	.09	.05	.13**	-.05	.01	.12**	.04	.00	.02	.10**	.80**	-				
X ₁₈	-.03	.04	.05	.11**	.19**	.22**	.13**	.20**	.04	.11**	.31**	-.03	.08*	.14**	.65**	.62**	-				
X ₁₉	-.05	.08*	.04	.16**	.15**	.11**	.05	.13**	.00	.04	.14**	.05	.03	.05	.10**	.73**	.72**	-			
y	-.03	.08*	-.02	.13**	-.51**	-.47**	-.41**	-.51**	-.33**	-.16**	-.45**	.34**	-.57**	-.42**	-.31**	-.20**	-.20**	-.23**	-		

**p ≤ .01, *p ≤ .05

ตัวแปร : เพศ (X₁) อายุ (X₂) ภาระงานในโรงเรียน (X₃) เงินเดือนและรายได้พิเศษ (X₄) ความวิตกกังวล (X₅) การปรับตัวการทำงาน (X₆) ความเครียดต่อสิ่งแวดล้อม (X₇) ภาวะความซึมเศร้า (X₈) ปัญหาสุขภาพจิต (X₉) ผลการใช้การเสียดสี (X₁₀) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (X₁₁) การหลีกเลี่ยงปัญหา (X₁₂) ปัญหาการนับถือตนเอง (X₁₃) ภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (X₁₄) ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลกระทบต่อครู (X₁₅) ผลกระทบต่อครอบครัวของครู (X₁₆) ผลกระทบต่อนักที่ทำงาน (ในโรงเรียน) (X₁₇) และผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคมของครู (X₁₈)

ส่วนที่ 4 การพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครูจากปัจจัยส่วนบุคคล จิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ

ปัญหาการนับถือตนเอง (X_{13}) ภาวะความซึมเศร้า (X_8) ผลกระทบต่อครอบครัวของครู (X_{17}) การหลีกเลี่ยงปัญหา (X_{12}) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -1.4076, -.5817, -.6351, .7343, และ -.5820 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.3444, -.1695, -.1713, .1796 และ -.1479 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6691 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.77 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 12.3176 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 149.1084 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ (ตาราง 10)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อใช้ภาวะสุขภาพจิตเป็นตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2_{change}	b	SE_b	β	t
X_{13}	.5701	.3250	.3250	- 1.4076	.1960	- .3444	- 7.1825**
X_8	.6139	.3769	.0519	- .5817	.1706	- .1695	- 3.4093**
X_{17}	.6364	.4050	.0281	- .6351	.1396	- .1713	- 4.5501**
X_{12}	.6584	.4335	.0285	.7343	.1596	.1796	4.6016**
X_{11}	.6691	.4477	.0142	- .5820	.1807	- .1479	- 3.2213**
R = .6691		$SE_{est} = \pm 12.3167$		F = 65.6507**			
$R^2 = .4477$		a = 149.1084					

$$\hat{Y} = 149.1084 + (-1.4076) X_{13} + (-.5817) X_8 + (-.6351) X_{17} + (.7343) X_{12} + (-.5820) X_{11}$$

$$\hat{Z} = (-.3444) Z_{13} + (-.1695) Z_8 + (-.1713) Z_{17} + (.1796) Z_{12} + (-.1479) Z_{11}$$

5. สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของครู ที่มีต่อสถานการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ประเด็น ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติมของครูที่มีต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (N = 644)

ประเด็น ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
ข้อที่ 1 ผลกระทบที่ครูได้รับ		
1.1 ความปลอดภัยในการเดินทาง	182	28.26
1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน	94	14.59
1.3 ด้านปัญหาทางจิตใจ	89	13.81
ข้อที่ 2 เหตุปัจจัยที่ทำให้ครูยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้		
2.1 ความรักในอาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู สำนึกในความเป็นครู และอุดมการณ์ความเป็นครู	168	26.08
2.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจ ภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อนักเรียน สงสารและเห็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาอีกมาก	123	19.09
2.3 บ้านเกิด มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อยากทำงานในพื้นที่ที่พัฒนาบ้านเกิด รักและผูกพันกับท้องถิ่นที่อยู่ ปฏิบัติงานในพื้นที่นี้มานาน	72	11.18
ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรือเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้		
3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ	191	29.65
3.2 ความปลอดภัย	108	16.77
3.3 กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว พ่อแม่ ลูก ๆ	98	15.21

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของครู ที่มีต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบเรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง ส่วนเหตุปัจจัยที่ทำให้ครูยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ได้ส่วนใหญ่เป็นเรื่องอุดมการณ์ความเป็นครู และปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรือเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูส่วนใหญ่เป็นค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และความปลอดภัย ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเท่ากับ คนทั่วไปร้อยละ 43.29 มีภาวะทางจิตสังคมอยู่ในระดับปกติ (T-score ตั้งแต่ 47-59) และพบภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายร้อยละ 18.83 ส่วนผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม ครูได้รับผลกระทบร้อยละ 95.93 โดยมีผลกระทบต่อตัวครูเองมากที่สุดคือ ร้อยละ 97.23

2. ภาวะสุขภาพจิตของครูเมื่อจำแนกตามความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ภาระงานสอน และอายุการทำงาน มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่จำแนกตามเงินเดือน และรายได้พิเศษ มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตสังคม และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้) กับภาวะสุขภาพจิต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .08$) กับภาวะสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเงินเดือนและรายได้พิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .13$) กับภาวะสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยจิตสังคม ได้แก่ ความวิตกกังวล การปรับตัวในการทำงาน ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก ภาวะซึมเศร้า ปัญหาคู่ครอง ผลการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาการนับถือตนเอง ปัญหาครอบครัว และภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการหลีกเลี่ยงปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .34$) กับภาวะสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัญหาการนับถือตนเอง (X_{13}) ภาวะความซึมเศร้า (X_9) ผลกระทบต่อครอบครัวของครู (X_{17}) การหลีกเลี่ยงปัญหา (X_{12}) และความขัดแย้งระหว่างบุคคล (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -1.4076, -5817, -6351, 7343, และ -5820 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.3444, -.1695, -.1713, .1796 และ -.1479 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6691 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.77 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 12.3167 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 149.1084 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 149.1084 + (-1.4076) X_{13} + (-5817) X_9 + (-6351) X_{17} + (.7343) X_{12} + (-5820) X_{11}$$

$$\hat{Z} = (-.3444) Z_{13} + (-.1695) Z_9 + (-.1713) Z_{17} + (.1796) Z_{12} + (-.1479) Z_{11}$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป (ร้อยละ 43.29) โดยมีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง มีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติทั่วไปได้ และมีปัจจัยที่สนับสนุนให้มีสุขภาพจิตเท่ากับบุคคลทั่วไป ได้แก่ ปัจจัยทางครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ปัจจัยสนับสนุนเหล่านี้มีน้อย ในขณะที่ครูยังคงต้องการปัจจัยเหล่านี้มาสนับสนุนอย่างมากและต่อเนื่อง

ปัญหาทางจิตสังคมของครูอยู่ในระดับปกติ (T-score = 47-59) คือ มีภาวะปัญหาทางจิตสังคม เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป และพบภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ร้อยละ 18.83 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า เป็นกลุ่มครูที่มีภาวะสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นับถือศาสนาอื่น ๆ (นอกจากพุทธและอิสลาม) และสังกัด สช. ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

สำหรับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครูส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับผลกระทบร้อยละ 95.93 และเป็นผลกระทบในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่ามีผลกระทบต่อครูร้อยละ 97.23 มีผลกระทบต่อครอบครัวครูร้อยละ 96.35 มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานในโรงเรียนร้อยละ 95.33 และมีผลกระทบต่อกิจกรรมและบริการทางสังคมของครูร้อยละ 95.18

จากข้อค้นพบ แม้ว่าครูจะมีภาวะสุขภาพจิตและปัญหาทางจิตสังคมเช่นเดียวกับคนทั่วไป แต่มีครูประมาณหนึ่งในสี่ที่มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป และหนึ่งในห้าที่มีภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ครูกลุ่มนี้จึงควรได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน เพราะครูยังคงอยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งจากข้อค้นพบครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ครูได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบถึงร้อยละ 97.23 และยังคงส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ครอบครัวของครู ดังนั้น นอกจากจะช่วยเหลือครูให้มีสุขภาพจิตที่ดี จะส่งผลต่อการเรียนการสอนและครอบครัวของครูที่มีคุณภาพอีกด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความแตกต่างกันตามตัวแปร เพศ ภาระงานสอน อายุการทำงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษ มีภาวะสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยที่ครูเพศชายกับครูเพศหญิงมีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา ศิลปบรรเลง (2537) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตของประชาชนหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนด้านจังหวัดจันทบุรีและตราด พบว่า ตัวแปรด้านเพศมีปัญหาสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ศุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย (2525) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูในเขตแทรกซึมของผู้อพยพในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามจังหวัดคือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่า ครูสตรีในเขตแทรกซึมมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูชาย

ครูที่ระบุว่ามีการระงับงานสอน (เป็นครูสายวิชาการบริหาร และอื่น ๆ) มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกับครูที่ไม่มีภาระสอน (เป็นครูสายบริหาร) สอดคล้องกับรายงานวิจัยที่สรุปว่า ภาระงานสอนและงานอื่นที่ครูต้องรับผิดชอบมีมากเกินไป มีปัญหาต่อภาวะสุขภาพจิต (จารุวรรณ ศรีสว่าง, 2542, 29; สุวรรณชาติสิงห์, 2539, 23) นอกจากนี้ครูยังได้ระบุว่า สถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อหน้าที่การทำงานในโรงเรียน ร้อยละ 95.33

ครูที่มีอายุการทำงานน้อยกว่ามีระดับภาวะสุขภาพจิตแตกต่างจากครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า ทำนองเดียวกับรายงานของ สุกัลักษณ์ เกื้ออรุณกุลชัย (2525, 36) พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีแนวโน้มจะมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30-29 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

ครูที่มีเงินเดือนและรายได้พิเศษน้อยกว่าจะมีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างจากครูที่มีเงินเดือนมากกว่า สอดคล้องกับรายงานวิจัยของ (สุรพันธ์ ปราบกริ และประไพ มณี, 2547) ได้ศึกษาสภาวะสุขภาพจิตและความต้องการส่งเสริมสุขภาพจิตของประชาชน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) ในภาวะวิกฤติเหตุการณ์ไม่สงบพบว่า ปัญหาที่ทำให้ประชาชนเกิดความเครียดอันดับแรกคือ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมาเป็นปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจ และเช่นเดียวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของครู เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรือเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันดับแรกคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

จากข้อค้นพบ น่าจะเป็นแนวทางในการพิจารณาส่งเสริมภาวะสุขภาพจิตของครูให้เหมาะสมตามความแตกต่างของตัวแปร เพศ ภาระงานสอน อายุการทำงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษ

3. ผลการวิจัยพบว่า อายุ เงินเดือน และรายได้พิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพจิตของครู อาจอธิบายได้ว่า ครูที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหาและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองมากกว่า เช่นเดียวกับ อภิชัย มงคล (2548, 163-173) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพจิตที่ดีเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี แม้ว่าอยู่ในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ข้อค้นพบนี้น่าจะเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ทักษะชีวิต และการพัฒนาตนให้กับครูที่เพิ่งบรรจุและมีอายุยังน้อยอยู่ รวมถึงการจัดสรรค่าตอบแทน เงินเดือนของครู ให้เหมาะสมตามสิทธิที่พึงจะได้รับ โดยเฉพาะครูในโรงเรียนเอกชนที่ส่วนใหญ่ได้เสนอปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นไปตามวุฒิการศึกษา เพราะรายได้ถือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี (อภิชัย มงคล, 2548, 163-173)

และผลการวิจัยที่พบว่า ความวิตกกังวล ปัญหาการปรับตัวในการทำงาน ความเครียดจากสิ่งเร้าภายนอก ภาวะซึมเศร้า ปัญหาความสัมพันธ์กับคู่ครอง ปัญหาจากการใช้สารเสพติด ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาการนับถือตนเอง ปัญหาครอบครัว และภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะสุขภาพจิตของครู ซึ่งเป็นตัวแปรที่ควรเฝ้าระวังและป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้น

4. มีตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้คือ ปัญหาการนับถือตนเอง ภาวะซึมเศร้า ผลกระทบต่อครอบครัวของครู การหลีกเลี่ยงปัญหา และความขัดแย้งระหว่างบุคคล กล่าวคือ

4.1) ปัญหาการนับถือตนเอง มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจเนื่องจากภาวะกดดันจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจากรายงานของศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชด.) (2549) สรุปรายชื่อครูอาจารย์ที่เสียชีวิตจำนวน 50 คน และบาดเจ็บอีก 47 คน ในขณะที่นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 8 คน บาดเจ็บ 34 คน นอกจากนี้เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นทั้งใน โรงเรียน ระหว่างการเดินทางไปกลับบ้านและโรงเรียน และบ้าน ซึ่งไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ จึงทำให้ครูเกิดความหวาดกลัวและต้องคอยระมัดระวังตนเองอยู่เสมอ ขาดความอิสระ ขาดความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และส่งผลให้ครูมีปัญหาการนับถือตัวเอง

4.2) ภาวะซึมเศร้า มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตเนื่องจาก ครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นต้องประสบกับภาวะการสูญเสียทั้งเพื่อนร่วมวิชาชีพ ญาติพี่น้อง ลูกศิษย์ และได้รับฟังข่าวสารถึงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ภาวะการสูญเสียดังกล่าวจึงส่งผลทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ ดังเช่น สมภพ เรื่องตระกูล (2542, 94) กล่าวว่า “ภาวะความซึมเศร้าเกิดหลังจากมีปัญหาทางด้านจิตใจที่รุนแรง เช่น การเสียชีวิตบุคคลผู้เป็นที่รัก” โดยเริ่มจากการมีอาการสูญเสียความสนใจในกิจกรรมต่างๆ การคิดเกี่ยวกับการตายหรือการฆ่าตัวตาย มีความรู้สึกมองโลกในแง่ร้าย รู้สึกผิดหรือรู้สึกไร้ค่า เป็นต้น (Mental Health Professional Group 2003 อ้างถึงใน อภิรัช มงคล และคณะ, 2548, 20-22) และหากไม่ได้รับการเยียวยาหรือให้ความช่วยเหลือ อาการดังกล่าวอาจทำให้มีปัญหาทางจิตใจที่รุนแรงขึ้นได้เช่นเดียวกับ AHCPR (อ้างถึงใน สมภพ เรื่องตระกูล, 2542, 94) ที่กล่าวว่า หากขาดการช่วยเหลือจากสังคม ประกอบกับการมีชีวิตที่อยู่บนความทุกข์และปัญหามากมาย จะเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้าต่อไป

4.3) ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อครอบครัวของครู ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิต ถ้าหากได้รับผลกระทบมากจะส่งผลทำให้ภาวะสุขภาพจิตของครูลดต่ำลง สาเหตุอาจเป็นเพราะผลกระทบจากสถานการณ์ทำให้อุปสรรคอุปสรรคผู้ปกครองเป็นหม้าย เด็กกำพร้า หรือหากบาดเจ็บและพิการ อาจจะทำให้ขาดรายได้ที่จะมาเลี้ยงดูครอบครัว และยังเป็นภาระให้กับครอบครัว เป็นต้น จึงเป็นความทุกข์ยากลำบากอย่างยิ่งสำหรับครอบครัวที่เผชิญเหตุการณ์ดังกล่าว

และเป็นความกังวลใจกับครูที่ยังไม่เจอกับเหตุการณ์แต่ไม่สามารถไว้วางใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าวได้ จึงต้องคอยระวังป้องกันภัยตนเองและครอบครัวอยู่เสมอ จนบางครั้งอาจทำลายขวัญและกำลังใจของสมาชิกและญาติในครอบครัว ซึ่งจากการประเมินผลกระทบต่อครอบครัวครูมีสูงถึงร้อยละ 96.35

4.4) การหลีกเลี่ยงปัญหา มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตเนื่องจาก การหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นเรื่องของความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นจริง มีการรับรู้ปัญหาและ

ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาตามสภาพจริง จึงมีผลต่อการจัดการกับปัญหาที่เหมาะสมอันส่งผลต่อ ภาวะสุขภาพจิตที่ดี กล่าวคือ ครูที่ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและเหมาะสม จะส่งผลต่อ การมีภาวะสุขภาพจิตที่ดี

4.5) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตเนื่องจาก ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นความขัดแย้งในที่ทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งต่อผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างาน โดยแสดงถึงความไม่ไว้วางใจ คลางแคลงใจ มีการโต้เถียงระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน มักจะชอบโทษคนอื่นเกี่ยวกับเรื่องงาน ของตนเอง ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ในที่ทำงาน โดยสามารถคุกคามความรู้สึกที่มีต่อกัน และหาก ไม่ได้รับการแก้ไขหรือคลี่คลายลงอย่างเหมาะสม อาจทำให้ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตที่ไม่ดีได้

จากข้อค้นพบตัวแปรทั้ง 5 ที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครู จะมีประ โยชน์ต่อบุคคลและ หน่วยงานที่จะเข้ามาดูแลช่วยเหลือ และป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของครูอย่างยิ่ง แต่หากไม่ได้รับการ ช่วยเหลือเบื้องต้น โดยเฉพาะปัญหาการนับถือตนเอง ภาวะซึมเศร้า และผลกระทบที่มีต่อครอบครัวของครู อาจส่งผลทำให้ครูเกิดปัญหาสุขภาพจิตเพิ่มมากขึ้นต่อไป

5. ข้อสรุปที่ได้จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า 1) ปัญหาสำคัญของครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้คือ ความปลอดภัยในการเดินทาง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน และปัญหาทางด้านจิตใจของครู ซึ่งทั้งสามประเด็นเป็นเรื่องสำคัญที่ควรพิจารณาแก้ปัญหา เบื้องต้นก่อน เพราะเป็นเรื่องในชีวิตประจำวันที่ครูทุกคนต้องเผชิญ แต่ถ้ายังคงอยู่โดยที่ไม่ได้รับการ ช่วยเหลืออาจจะทำให้ปัญหารุนแรงและยากแก่การแก้ไขในภายหลังเช่นกัน 2) สิ่งที่ทำให้ครูยังคง ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ (ปัจจัยสนับสนุน) คือ อุทิศตนและจิตวิญญาณ ความเป็นครู ภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู และครูส่วนใหญ่เป็นครูในพื้นที่หรือมีภูมิลำเนาอยู่ใน เขตพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ที่อยากทำงานเพื่อพัฒนาบ้านเกิด มีความรักผูกพันกับท้องถิ่นที่อยู่ ลักษณะดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่ฝึกอบรมหรือรับคนเข้าทำงาน ในพื้นที่ โดยคนที่เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาท้องถิ่นที่ดีน่าจะเป็นคนในพื้นที่มากกว่า หรือหากเป็นคนนอกพื้นที่ ก็ต้องสร้างหรือพิจารณาคนที่มีอุดมการณ์ ความรักผูกพัน หรือต้องการที่จะพัฒนาพื้นที่นี้อย่างจริงจัง 3) สิ่งสนับสนุนหรือเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูได้คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ การได้รับความ ปลอดภัย กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว การดูแลครูเอกชนในเรื่องการคุ้มครองจากรัฐ

คำชี้แจง คำตอบแทนตามคุณวุฒิ การให้รัฐบาลจริงใจและจริงจังในการแก้ปัญหา ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว น่าจะเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือ เยียวยา สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริม พัฒนาสุขภาพจิตครูในพื้นที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะสุขภาพจิตของครู ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัญหาการนับถือตนเอง ภาวะซึมเศร้า ผลกระทบต่อครอบครัวของครู การหลีกเลี่ยงปัญหา

และความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาพร้อมด้วย นอกจากนี้ หากมีการลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือหรือส่งเสริมสุขภาพจิตของครูควรคำนึงถึงความแตกต่างของเพศ อายุการทำงาน ภาระงานสอน และเงินเดือน และรายได้พิเศษด้วย

2. ควรมีการคัดแยกกลุ่มครูที่มีภาวะความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสุขภาพจิตที่ต่ำกว่าคนทั่วไป (ร้อยละ 26.04) และมีภาวะเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ร้อยละ 18.83 ให้ได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสุขภาพจิต

3. นอกจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครูยังมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ปัญหาสาเหตุ ผู้มีอิทธิพล การว่างงาน คุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และการศึกษาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนในเรื่องของสวัสดิการ คุณภาพการสอน ศักยภาพของครู ภาระงานของครู การจ้างงาน ตลอดจนคุณภาพของนักเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบหรือศึกษาปัญหาความเป็นมา เหตุปัจจัยในการเกิดปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพของคนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังและเหมาะสมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจาก สถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร สิริกมลลา. (2539). **สุขภาพจิตของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
 กรมการแพทย์. (2529). **คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- เกษม ตันติผลาชีวะ และกฤษยา ตันติผลาชีวะ. (2546). **หนังสือชุดการพัฒนาครอบครัวเรื่อง “สุขภาพจิต
 ในครอบครัว”**. สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและ
 ความมั่นคงของมนุษย์
- เกวรินทร์ ปิ่นฟู. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอศี จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรวธรรม ศรีสว่าง. (2542). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาติชาย ศรีพันธุ์. (2532). **ปัญหาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ทุเรียน สีชมภู. (2547). **ความชุกของปัญหาสุขภาพจิตในเขตอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร**. ขอนแก่น:
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชิขรชัย งามทิพย์วัฒนา และคณะ. (2545). Substance use abuse: ความคิดเห็นต่อแนวคิดในการบำบัด
 ในปัจจุบัน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 33(2), กรกฎาคม-ธันวาคม, 70-92.
- นฤมล ศรีทานันท์, จิรังกูร ฉวีรุ่งสี และสิรินาฏ มั่นคง. (2541). **การประมุขวิชาการสุขภาพจิต
 นานาชาติ ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 7-9 กันยายน 2541: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริม
 สุขภาพจิตนักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตเมืองอุบลราชธานี**. กรมสุขภาพจิต
 กระทรวงสาธารณสุข.
- นิศารัตน์ เข็มชาญบรรจง. (2545). **ความรู้ เจตคติ ทักษะการปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขภาพจิตและระดับ
 ความเครียดของครูในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิน รินไธสง. (2529). **สภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรา ศิลปบรรเลง. (2537). **สุขภาพจิตของประชาชนหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนด้านจังหวัดจันทบุรี
 และตราด**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บทคัดย่อ.

พัชริน บรรควีโลกุล. (2534). **สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนอยู่บนเกาะในเขตการศึกษา 4.**

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระ ไชยศรีสุข. (2533). **สุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ: แสงศิลป์การพิมพ์.

ศศิธร ภระคะศิลป์. (2527). "สุขภาพจิตในโรงเรียน" **โรงพยาบาลศรีธัญญา**, 2(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2527, 27-32.

ศุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย. (2525). **สุขภาพจิตของครูในเขตการแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชด.). (2549) **สรุปข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**, ยะลา: สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 12 (ออนไลน์). มีที่: <http://www.inspect12.moe.go.th/> สืบค้นเมื่อ: 10 เมษายน 2551.

สมภพ เรื่องตระกูล. (2542). **ตำราจิตเวชศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.

สุรพันธ์ ปราบกรี และ ประไพ มณี. (2547). **สภาวะสุขภาพจิตและความต้องการส่งเสริมสุขภาพจิตของประชาชน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) ในภาวะวิกฤติเหตุการณ์ไม่สงบ.** การประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติครั้งที่ 3 ปี 2547. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

สุวรรณชาติสิงห์. (2539). **สุขภาพจิตของครูการศึกษานอกโรงเรียนชายฉامัญญ์ สังกัดศูนย์การศึกษา**

นอกโรงเรียนจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.**

กระทรวงศึกษาธิการ. (ออนไลน์). มีที่: http://www.moe.go.th/webld/pdf/A_01.pdf

สืบค้นเมื่อ: 10 พฤศจิกายน 2548.

หทัยทิพย์ ควรสุภา. (2525). **สุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.**

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

หอสมุดจอห์น เอฟ เคนเนดี. (2548). **ฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนภาคใต้.** สำนักวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. (ออนไลน์). มีที่: <http://oas.psu.ac.th/wbns/>

สืบค้นเมื่อ: 25 พฤศจิกายน 2548.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2548). **แบบทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยใหม่ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ**

The New Thai Mental Health Indicator. (TMHI-54). กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

อ้อมจิต เป็นศรี. (2544). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อเขาวนอารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Anton, W.D. and Reed, J.R. (2004). **Career Development and Business: Employee Assistance Program Inventory (EAPI).** Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 27, 1-31.

Esbridge, D.H. (1984). **Variable of Teacher Stress: Symptoms Cause and Stress Management Techniques**. Texas: Texas State University.

Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress Prevalence, Sources, and Symptom. **British Journal of Education Psychology**, 48, 159-167.

WHO. (1973). Health Human. **Encyclopaedia Britianica**. 8, U.S.A.

ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการ และขวัญกำลังใจของสถานศึกษา*

อภิรักษ์ เลิศวาสนา**

ประวัติความเป็นมา

ในการสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือ ความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นั่นเอง ข้อมูลเชิงประจักษ์ในเรื่องนี้ได้แก่ มีหน่วยงานจำนวนมากที่จัดทำแผนและโครงการเกี่ยวกับบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป และยังเป็นการธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การทำวิทยานิพนธ์ หรือ ปริญญาานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโท ปริญาเอก ตลอดจนงานวิจัยสถาบันต่าง ๆ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจเป็นจำนวนมาก การประเมินประสิทธิภาพในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ก็ได้ระบุเรื่องขวัญและกำลังใจไว้ในตัวชี้วัดการวัดประสิทธิภาพขององค์กร เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษา เช่น การประเมินคุณภาพภายในในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็ได้ระบุไว้ในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการ ข้อ 7.4 ระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาก็ได้ระบุไว้ในการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง เช่นกัน คือ ในมาตรฐาน ที่ 6 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาในด้านวิชาชีพที่สอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (20 ชั่วโมง/ปี) เกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินภายนอกวิทยาลัยสารพัดช่าง ได้ให้คำอธิบายและความหมายไว้ว่า จำนวนของอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาในด้านวิชาชีพตามสาขาวิชา/รายวิชาที่สอนและการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และทักษะฝีมือของผู้เรียน การฝึกประสบการณ์ในโรงงาน โดยจะต้องมีเวลาในการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด การประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง มาตรฐานที่ 6 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 จำนวนอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา ในด้านวิชาชีพที่สอน

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ปริญาโท วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

และกระบวนการจัดการเรียนรู้ (20 ชั่วโมง/ปี) นี้มีเหตุผลว่า ถ้าอาจารย์ผู้สอนได้รับการพัฒนาในด้านวิชาชีพ ตามสาขาวิชา/รายวิชาที่สอน และการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทางด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปพัฒนา การจัดกิจกรรม การเรียนรู้และทักษะฝีมือของผู้เรียนได้ นอกจากนี้การที่ครูได้รับการพัฒนานับเป็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งด้วย ในขณะที่สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การอาชีวศึกษา โดยจัดทำน้้าหนักตัวชี้วัด และ เกณฑ์ความสำเร็จขององค์กรนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนผลผลิตและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2552 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา คุณภาพของการอาชีวศึกษา มีระบบการบริหาร จัดการอาชีวศึกษาองค์ประกอบ ที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิรูประบบราชการ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนา องค์กร ไปสู่ความเป็นเลิศ ในขณะที่กฎหมาย การอาชีวศึกษาได้ระบุถึงการจัดตั้ง สถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารและจัดการในรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาควบคู่ไปด้วย อีกทั้ง จากการประกาศใช้กฎหมาย การอาชีวศึกษาดังกล่าว มีผลให้ต้องสร้างกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาระบบการบริหารและจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อนุมัติให้สำนักติดตามและประเมินผล การอาชีวศึกษา ดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำน้้าหนักตัวชี้วัดและเกณฑ์ความสำเร็จ ขององค์กร เพื่อการพัฒนาระบบ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 3-5 มีนาคม 2552 ณ โรงแรม โบทานิค รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่ และ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 1-3 พฤษภาคม 2552 ณ วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำน้้าหนักตัวชี้วัด และเกณฑ์ความสำเร็จขององค์กร เพื่อการพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ เป็นสถานศึกษาหนึ่งในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2552 ตลอดจนการประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพ ภายนอก และมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์จากการนำตัวชี้วัดและเกณฑ์ความสำเร็จ ขององค์กร ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนผลผลิตและยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2552 ให้บรรลุตามเป้าหมายและ เป้าประสงค์ จึงได้จัดทำ คำสั่งวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ที่ 189/2552 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2552 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลผลิตและยุทธศาสตร์ผ่านระบบควบคุมผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อสนอง นโยบายของสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า

ได้ใช้ระบบควบคุมผลงานเชิงประจักษ์เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จของผลผลิตจากการดำเนินงานของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ทุกสถานศึกษา เริ่มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของผลผลิตและยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2552 เข้าสู่ระบบควบคุมผลงานเชิงประจักษ์ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม เป็นต้นไป โดยมีข้อกำหนดว่าการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สถานศึกษาต้องเปลี่ยนตัวเลขเข้าสู่ระบบทันทีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ส่วนด้านตัวชี้วัดผลผลิต มีกำหนดการให้สถานศึกษาดำเนินการรายงานข้อมูล จากแบบรายงาน สดอ.201 ผลการดำเนินงาน รายเดือนกลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร รายงานผลผลิตภายในวันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 2 ของทุกเดือน เพื่อให้การรายงานผล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังต่อไปนี้คือ 1. คณะกรรมการอำนวยการ 2. คณะกรรมการออกแบบเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล 3. คณะกรรมการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดด้านผลผลิตและตามตัวชี้วัดด้านกลยุทธ์ 4. คณะกรรมการ เก็บรวบรวมข้อมูล 5. คณะกรรมการกรอกข้อมูล

ผู้วิจัยในฐานะกรรมการ คณะกรรมการออกแบบเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการ ให้ทำหน้าที่ออกแบบเครื่องมือและวิจัย ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการมีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ 3.9 เสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจ ยุทธศาสตร์ที่ 3.9.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา (แบบสอบถามความพึงพอใจ 5 ระดับ)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานวิจัยนี้ เพื่อให้ได้รับคำตอบที่เป็นวิทยาศาสตร์ แก่ผู้ที่จะต้องใช้ข้อมูลในการจัดการดูแลการจัดสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ตามความเหมาะสม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการ และขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

การวิจัยนี้มุ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา วิธิดำเนินการวิจัยจึงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยนี้เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา แล้วนำไปวิเคราะห์ผลสำหรับตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย กระบวนการวิจัยเพื่อศึกษาหาข้อมูล มีดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนและออกแบบการดำเนินการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา
3. ดำเนินการนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแจกให้บุคลากรครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23 คน
4. เก็บแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
5. สรุปผลและรายงานผลการวิจัยการดำเนินงาน
6. นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงระบบการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูทุกประเภทวิชา จำนวน 46 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรครูที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก ประเภทวิชาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ศิลปกรรม ก่อสร้างและสามัญและมีแผนกเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน

แบบการวิจัย

แบบการวิจัยเป็นแบบวิจัยโดยการสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรต้น ได้แก่ บุคลากรครูที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก ประเภทวิชาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศิลปกรรม ก่อสร้างและสามัญและมี แผนกเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยใช้วิธีการศึกษาโดยการสำรวจ โดยให้บุคลากร 23 คน จัดให้ทำแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

การใช้สถิติวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูทุกประเภทวิชา จำนวน 46 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรครูที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก ประเภทวิชาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศิลปกรรม ก่อสร้างและสามัญและมีแผนกเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ บุคลากรครูที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก ประเภทวิชาพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศิลปกรรม ก่อสร้างและสามัญและมี แผนกเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการเสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจของสถานศึกษา

เครื่องมือ

แบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ญาณีสา บุญจิตรี**

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัดครอบคลุมอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการยึดหยุ่นในการจัดตั้งและขยับเล็ก บริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล และเป็นหน่วยบริหารจัดการซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งจากข้อมูลการติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาหลายประการ อาทิ การกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดไม่ทั่วถึงเนื่องจากมีสถานศึกษาจำนวนมากและตั้งอยู่ห่างไกล จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมไม่เท่าเทียมกัน มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากเกินความจำเป็น คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีบทบาทตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติต่างๆ ยังไม่ชัดเจน ตลอดจนการปฏิบัติงานบางอย่างยังไม่มีความพร้อมรองรับ เป็นต้น ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานตามภารกิจได้ไม่สมบูรณ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549: 15, 42-43; 2552: 20-22) ซึ่งจากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการดำเนินงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประสิทธิผลองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาองค์กร ซึ่งปัจจุบันมีแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่หลากหลายและมีตัวแปรในการประเมินที่แตกต่างกัน สำหรับในการประเมินประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ที่พัฒนาขึ้นโดย Kaplan และ Norton (1996) โดยมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และนอกจากการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ครุศาสตรศุภบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว สิ่งสำคัญในการศึกษาประสิทธิผลองค์กรอีกประการหนึ่งคือ การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งจากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานความเป็นเลิศและความมีประสิทธิผลองค์กร พบว่า มีตัวแปรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลองค์กรหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลองค์กรอยู่มากมาย แต่งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมามีอยู่น้อย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

แนวคิด

ใช้กรอบแนวคิดหลักของนักการศึกษา Steers, Hodge and Anthony, Bartol, and others, Hoy and Miskel และ Owens ในการกำหนดกลุ่มปัจจัย และองค์ประกอบประสิทธิผลตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ของ Kaplan and Norton เพื่อวัดประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในขั้นนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยนโยบาย และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เบื้องต้นแล้วประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ซึ่งจากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วประมวลสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1. กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Hodge and Anthony (1988) และ Hoy and Miskel (2001) ได้ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสังเคราะห์แนวคิดของ Steers (1977), Bartol and others (2001) และ Owens (2004)

ได้กลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน เป้าหมาย ทรัพยากร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

1.2 กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) โดย Kaplan and Norton (1996) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมี 4 ขั้นตอนย่อยในการศึกษาดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยในการวิเคราะห์

1.1 ประชากร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งหมด 185 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยเทียบจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970: 607-610) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 185 เขต ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 125 เขต

1.3 แหล่งข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 5 คน รวม 625 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2) การกำหนดโครงสร้างตัวแปร 3) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ 5 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งหมด 105 คำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha type) = 0.95

ชุดที่ 2 สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน มีทั้งหมด 75 คำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha type) = 0.84

ชุดที่ 3 สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีทั้งหมด 106 คำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha type) = 0.90

ชุดที่ 4 สำหรับผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งหมด 30 คำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha type) = 0.95

ชุดที่ 5 สำหรับผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีทั้งหมด 30 คำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha type) = 0.90

3. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามปัจจัยและประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยส่งและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 590 ฉบับ จาก 118 เขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.40 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 2 ประเภท คือ สถิติพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยในการวิเคราะห์

1.1 ประชากร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งหมด 185 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยเทียบจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970: 607-610) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 185 เขต ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 125 เขต

1.3 แหล่งข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 5 คน รวม 625 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดจากแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) มี 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการเงิน

1.2 ด้านผู้รับบริการ

1.3 ด้านกระบวนการภายใน

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2. **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่

2.1 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน เป้าหมาย ทรัพยากร นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ

ค่านิยม

1. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง องค์การทางการศึกษาซึ่งเรียกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้รับการประกาศจัดตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ

2. **ประสิทธิผลขององค์การ** หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.1 **ด้านการเงิน** หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย การให้บริการใหม่ๆ การมีกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ การบริหารจัดการให้อัตราส่วนของนักเรียนต่อครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การมีเงินและทรัพยากรพร้อมใช้ และการใช้สินทรัพย์อย่างคุ้มค่า

2.2 **ด้านผู้รับบริการ** หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยพิจารณาจาก ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจของผู้ปกครองนักเรียน ความพึงพอใจของประชาชนทั่วไป องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มารับบริการ

2.3 **ด้านกระบวนการภายใน** หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน และความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4 **ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา** หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน โดยพิจารณาจาก ผลงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหาร และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

3. **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ** หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อม ทำให้ระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ กลุ่มปัจจัยภายนอก และกลุ่มปัจจัยภายใน โดยมีรายละเอียดของนิยามปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายนอก หมายถึง ลักษณะของตัวแปรซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายนอกที่อยู่นอกเหนือขอบเขตขององค์การ ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้มากต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์การ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารอาจจะเข้าไปควบคุมดูแลโดยตรงได้ค่อนข้างยาก ประกอบด้วย

3.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจของชุมชน สภาพสังคม และวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.1.1 เศรษฐกิจของชุมชน หมายถึง อาชีพของประชากร และรายได้เฉลี่ยของประชากร ในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.1.2 สภาพสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง โครงสร้างอายุ ระดับการศึกษา ทักษะ และค่านิยมที่มีต่อการศึกษาของประชากรในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.1.3 การเมืองและกฎหมาย หมายถึง นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และบทบาทของนักการเมืองที่มีต่อการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา

3.1.1.4 เทคโนโลยี หมายถึง ความมีอยู่ของอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทันสมัย และความรู้ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ของประชากรในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.2 ลักษณะผู้รับบริการ หมายถึง ทักษะและการให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประชาชนทั่วไป ตลอดจนองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนที่มารับบริการ

3.1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ทักษะและการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.2 ปัจจัยภายใน หมายถึง ลักษณะของตัวแปรซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายในองค์การ ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้มากต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์การ โดยที่ผู้บริหารต้องใช้เวลาความสามารถในการเข้าไปควบคุมดูแล ประกอบด้วย

3.2.1 คุณภาพบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 ลักษณะงาน หมายถึง ความท้าทาย และความยืดหยุ่นของภารกิจงานทั้งหมดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 เป้าหมาย หมายถึง ลักษณะของจุดหมายปลายทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน มีทิศทาง และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

3.2.4 ทรัพยากร หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ องค์ความรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และทันสมัย

3.2.5 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การควบคุมองค์การ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

3.2.6 โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย การกำหนดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร ตลอดจนการบรรยายบทบาทและลักษณะงาน

3.2.7 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การเกื้อกูลต่อกันของบุคลากร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการจัดการด้านกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.2.8 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมที่บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และการถ่ายทอดแบบแผนวิธีการปฏิบัติงาน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 ชุด จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การรวบรวม

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหน้าที่ส่งจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามปัจจัยและประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยส่งและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 590 ฉบับ จาก 118 เขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.40 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 2 ประเภท คือ สถิติพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ข้อสรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด
2. ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้รับบริการ และด้านการเงิน ตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหาร และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและพยายามคิดค้นเทคนิควิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรมีนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างครบถ้วน มีการควบคุมองค์การ มีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดี และใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามากที่สุด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรจัดโครงสร้างองค์การภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึง การจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และการบรรยายบทบาทและลักษณะงานที่ชัดเจน และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยตรง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยใช้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

2.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีระดับน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลองค์การในด้านอื่นๆ ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเชิงทดลองในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การด้านการเรียนรู้และการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือในการทดลอง

2.3 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาเพียงร้อยละ 67.50 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 32.50 ที่ส่งผล จึงควรมีการศึกษาต่อไปว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.4 การวิจัยครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด เรียงลำดับดังนี้คือ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ จึงควรมีการศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนในรายละเอียดมากขึ้น

**รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้***

เรชา ชูสุวรรณ**

ผ่องศรี วามิชย์ศุภวงศ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สังเกตได้ 28 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมา เป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค่ำที่สุด

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพ, สมรรถนะบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มา * วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 5 ก.ย. - ต.ค. 2552

** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, E-Mail : rechapsu@hotmail.com

*** Ph.D. (Educational Administration), รองศาสตราจารย์, ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขันด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้นหลายองค์การจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (competency) ของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2548) เนื่องจากสมรรถนะของปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผล (effectiveness) ที่องค์การต้องการ (Spencer & Spencer, 1993) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ในระบบราชการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในหน่วยงานทางการศึกษามีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความสามารถในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก ซึ่งหมายถึงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ประเพณี และวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้มีสภาพปัญหาที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่นๆ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะเฉพาะทั้งกระบวนการและพฤติกรรมกรรมการบริหารตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของพื้นที่ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบความคิดในการกำหนดสมมุติฐาน คือ สมรรถนะบุคคลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ (Spencer & Spencer, 1993) ประสิทธิภาพองค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการคือ บุคคล งาน และองค์การ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม (Boyatzis, 1982; Gibson, 1997) ดังนั้นสมรรถนะบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ขอบเขตงานวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปีการศึกษา 2548 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 28 ตัวแปร คือ สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร คือ การปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการสื่อสารการประสานสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากร การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน การคิดอย่างเป็นระบบการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

และความรับผิดชอบในงาน สมรรถนะร่วมกลุ่มงานมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การวางแผนและการจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประสานสัมพันธ์ และทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการฐานข้อมูล ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2549

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบกับแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย ตามรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 613 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขต ศึกษาพิเศษ และเจ้าหน้าที่ในทุกกลุ่มงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณด้วยการกำหนดสัดส่วน กรณีที่ทราบค่าประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.01 (Cochran, 1977) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 591 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กระจายครอบคลุมตามสัดส่วนของประชากรในทุกกลุ่มงานของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 563 คน คิดเป็นร้อยละ 95.26 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาประยุกต์มาจากแบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมเป็นตัวกำหนดระดับสมรรถนะ (Behaviorally Anchored Rating Scale - BARS) กับพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยกำหนดระดับพฤติกรรมออกเป็น 5 ระดับ ฉบับที่ 2 เป็นแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณ 2549 ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของสิ้นปีการศึกษา 2548 โดยใช้ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 4 ตัวชี้วัด และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 ตัวชี้วัด ทุกตัวชี้วัดมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ การหาคุณภาพเครื่องมือฉบับที่ 1 ใช้วิธีตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาคำตอบเป็นรายข้อแล้วนำคะแนนการพิจารณามาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient)

ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.893 จำแนกเป็นด้านสมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 0.867 สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา 0.814 และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน 0.826 ส่วนเครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นการวัดจากคะแนนจริงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงไม่จำเป็นต้องหาค่าความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อหาค่าอิทธิพลของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความสอดคล้อง (goodness of fit test) ระหว่างแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

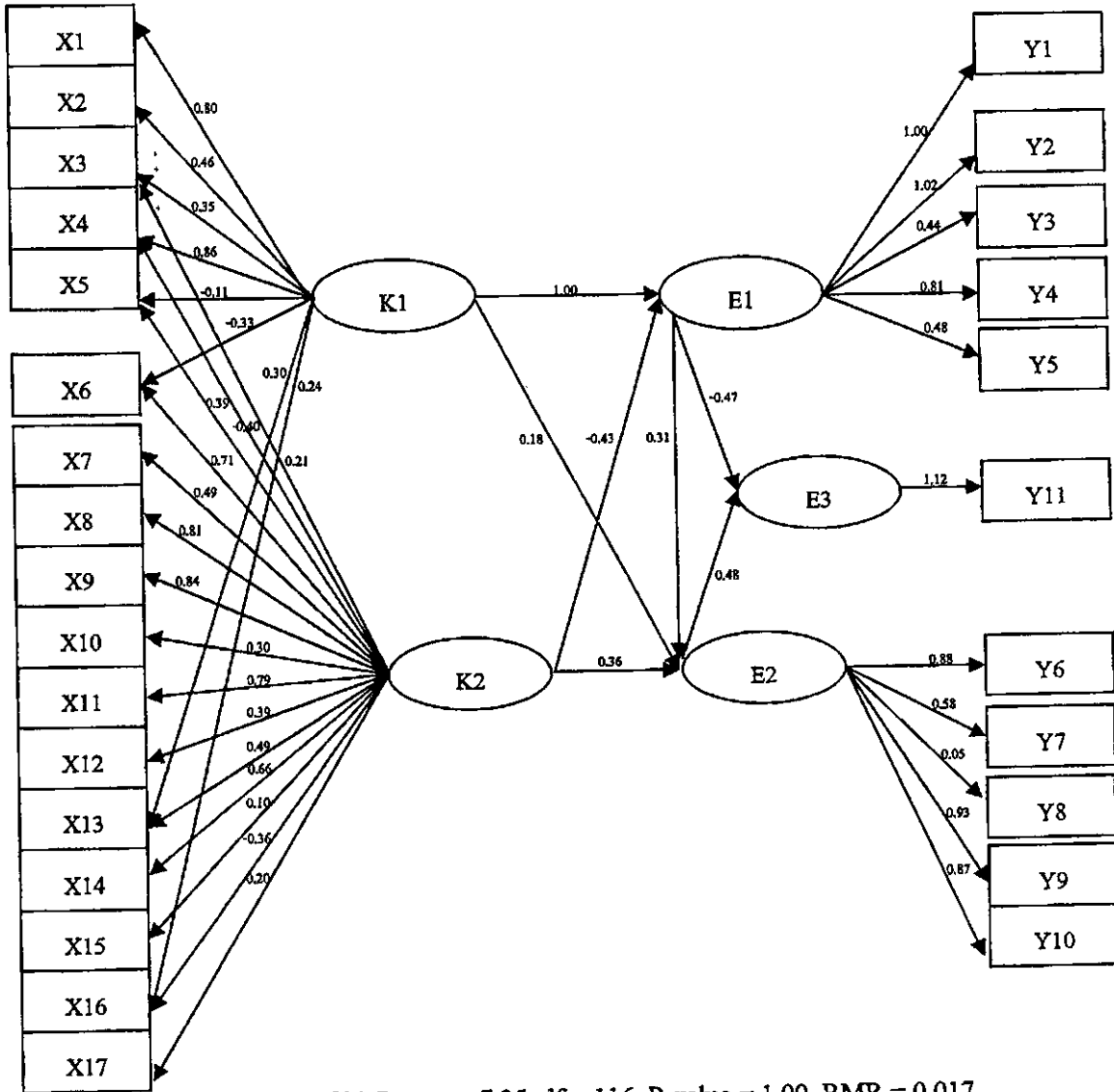
การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความกลมกลืนรวม (overall fit) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า p เท่ากับ 0.00 ($p < 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ค่าสถิติทุกค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าสูงมาก เท่ากับ 1041.30 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 338 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residuals : RMR) เท่ากับ 0.13 สรุปว่าแบบจำลองตามสมมติฐานวิจัยไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปรับแบบจำลองสมมติฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย จึงทำการปรับแบบจำลองสมมติฐาน โดยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ และทดสอบความกลมกลืนรวมของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ค่าสถิติทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ค่า p เท่ากับ 1.00 ($p \geq 0.05$) ค่าไค สแควร์ เท่ากับ 7.25 ที่องศาอิสระเท่ากับ 116 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือเท่ากับ 0.017 เศษเหลือของความคลาดเคลื่อนในรูป คะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual) เท่ากับ 1.85 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกเส้นทาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ($t \geq 1.96$) (Schumacker และ Lomax, 2004) แสดงว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (แผนภูมิ 1) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) ที่เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE)

และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดังตาราง 1-2)



Chi-Square = 7.25, df = 116, P-value = 1.00, RMR = 0.017

แผนภูมิ 1 : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

- K1 = สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา
- K2 = สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
- X1 = การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- X2 = การบริการที่ดี
- X3 = การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- X4 = จริยธรรม
- X5 = ความร่วมแรงร่วมใจ
- X6 = การปรับตัวและความยืดหยุ่น
- X7 = ทักษะในการสื่อสาร
- X17 = ความเป็นผู้นำ
- E1 = สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา
- E2 = สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน
- E3 = ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- Y1 = ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน
- Y2 = ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน
- Y3 = การคิดอย่างเป็นระบบ
- Y4 = การปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- X8 = การประสานสัมพันธ์
- X9 = การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- X10 = การมีจิตมุ่งบริการ
- X11 = การวางแผนกลยุทธ์
- X12 = ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
- X13 = การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
- X14 = การบริหารทรัพยากร
- X15 = การตัดสินใจ
- X16 = การคิดเชิงกลยุทธ์
- Y5 = ความรับผิดชอบในงาน
- Y6 = การวางแผนและการจัดการ
- Y7 = การคิดเชิงวิเคราะห์
- Y8 = การแก้ปัญหา
- Y9 = การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม
- Y10 = การบริหารจัดการฐานข้อมูล
- Y11 = ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้าง

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล								
	E1			E2			E3		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
K1	1.00	-	1.00	0.18	0.31	0.49	-	-0.24	-0.24
K2	-0.43	-	-0.43	0.36	-0.13	0.23	-	0.31	0.31
E1				0.31	-	0.31	-0.47	0.15	-0.32
E2				-	-	-	0.48	-	0.48

DE = อิทธิพลทางตรง

IE = อิทธิพลทางอ้อม

TE = อิทธิพลรวม

อำนาจอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้าง

E1 = 0.95

E2 = 0.76

E3 = 0.11

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	อิทธิพลทางตรง	R ²
สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา (K1)	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X1)	0.80	0.40
	2. การบริการที่ดี (X2)	0.46	0.15
	3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X3)	0.35	0.23
	4. จริยธรรม (X4)	0.86	0.31
	5. ความร่วมแรงร่วมใจ (X5)	-0.11	0.04
	6. การปรับตัวและความยืดหยุ่น (X6)	-0.33	0.07
	7. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (X13)	0.30	0.20
	8. การคิดเชิงกลยุทธ์ (X16)	0.24	0.14
สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา (K2)	1. การปรับตัวและความยืดหยุ่น (X6)	0.71	0.09
	2. ทักษะในการสื่อสาร (X7)	0.49	0.12
	3. การประสานสัมพันธ์ (X8)	0.81	0.31
	4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (X9)	0.84	0.32
	5. การมีจิตมุ่งบริการ (X10)	0.30	0.37
	6. การวางแผนกลยุทธ์ (X11)	0.79	0.27
	7. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (X12)	0.39	0.07
	8. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (X13)	0.49	0.29
	9. การบริหารทรัพยากร (X14)	0.66	0.32
	10. การตัดสินใจ (X15)	0.10	0.00
	11. การคิดเชิงกลยุทธ์ (X16)	-0.36	0.03
	12. ความเป็นผู้นำ (X17)	0.20	0.02
	13. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X3)	0.21	0.01
	14. จริยธรรม (X4)	-0.40	0.04
	15. ความร่วมแรงร่วมใจ (X5)	0.39	0.07

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	อิทธิพลทางตรง	R ²
สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา (E1)	1. ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Y1)	1.00	0.46
	2. ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Y2)	1.02	0.48
	3. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y3)	0.44	0.10
	4. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Y4)	0.81	0.27
	5. ความรับผิดชอบในงาน (Y5)	0.48	0.10
สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (E2)	1. การวางแผนและการจัดการ (Y6)	0.86	0.30
	2. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Y7)	0.58	0.17
	3. การแก้ปัญหา (Y8)	0.05	0.00
	4. การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม (Y9)	0.93	0.32
	5. การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Y10)	0.87	0.31
ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (E3)	1. ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Y11)	1.12	0.94

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สรุปได้ดังนี้

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดจากอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุดและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด ส่วนสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยที่สมรรถนะร่วมกลุ่มงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 15 สมรรถนะ เรียงตามลำดับ

ขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) การประสานสัมพันธ์ (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (5) การบริหารทรัพยากร (6) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (7) ทักษะในการสื่อสาร (8) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (9) ความร่วมแรงร่วมใจ (10) การมีจิตมุ่งบริการ (11) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (12) ความเป็นผู้นำ (13) การตัดสินใจ (14) การคิดเชิงกลยุทธ์ (15) จริยธรรม

สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 8 สมรรถนะ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) สมรรถนะจริยธรรม (2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) การบริการที่ดี (4) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (5) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (6) การคิดเชิงกลยุทธ์ (7) ความร่วมแรงร่วมใจ (8) การปรับตัวและความยืดหยุ่น

สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 สมรรถนะ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (2) ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (3) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (4) ความรับผิดชอบในงาน (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 สมรรถนะ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) สมรรถนะการประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม (2) การบริหารจัดการฐานข้อมูล (3) การวางแผนและการจัดการ (4) การคิดเชิงวิเคราะห์ (5) การแก้ปัญหา

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สูงกว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เห็นได้จากสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงค่อนข้างสูงจากสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประสานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสมรรถนะด้านการบริหารคน (human resource management) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ที่จะช่วยให้กลุ่มงานมีสมรรถนะสูงขึ้น เพราะการประสานสัมพันธ์กับบุคลากรภายในกลุ่มงาน จะช่วยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2548) ที่พบว่า การใช้ความรู้ และทักษะทางการสื่อสารของผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์จะสามารถตอบสนองต่อ

จุดมุ่งหมายทางการสื่อสารได้ และจากผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2549 ของสถาบัน American Management Association (AMA) และ Human Resource Institute (HRI) ในอเมริกา (Siam HRM Report, 2549) ซึ่งได้สำรวจแนวคิดการพัฒนาก้าวหน้าในองค์การทางธุรกิจ พบว่า ความสามารถด้านภาวะผู้นำที่สำคัญมากที่สุดสำหรับการดำเนินงานในปัจจุบันและอีก 10 ปีข้างหน้า คือ ทักษะการสื่อสารของผู้นำ

ในกรณีที่ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาค่า เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ที่มีขนาดอิทธิพลค่ามาก อาจเป็นสาเหตุให้สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาค่าได้ สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารในโครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการประเมินในปี พ.ศ. 2544 และพ.ศ. 2545 ต่างก็มีสมรรถนะด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานในระบบราชการยังไม่สามารถกระจายอำนาจด้านการตัดสินใจในการบริหารให้กับผู้บริหารอย่างแท้จริงและส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการตัดสินใจและการใช้ภาวะผู้นำด้วย สอดคล้องกับผลการสำรวจของสถาบัน American Management Association (AMA) และ Human Resource Institute (HRI) (Siam HRM Report, 2549) ที่พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการนำภาวะผู้นำไปใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำสุด นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลบนฐานสมรรถนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ที่พบว่า ในหน่วยงานของรัฐส่วนใหญ่ยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากร สาเหตุเนื่องมาจากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะเป็นนโยบายใหม่และยังไม่ชัดเจน กระบวนการและระบบการพัฒนาบุคลากร ไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) ขาดการประเมินสมรรถนะและการสร้างสมรรถนะและจากผลสำรวจของสมาคม การจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Siam HRM Report, 2549) ที่ได้สำรวจการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ภายในองค์การจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นหน่วยงานในธุรกิจเอกชนภายในประเทศไทย รวม 300 หน่วยงาน ผลการสำรวจพบว่า มีหน่วยงานร้อยละ 36 ยังไม่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจเป้าหมายและกระบวนการพัฒนา และหน่วยงานไม่มีนโยบายในการพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้ระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ คือ องค์การไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุน เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ และไม่มีความเข้าใจเพียงพอ ที่จะทำให้อุคลากรมีความเข้าใจระบบได้

2. สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงที่สุด เนื่องจาก เป็นสมรรถนะที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะบุคคล (employee competency) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงกว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำที่สุด และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานเป็นส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าสมรรถนะบุคคลจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของ Gibson และคณะ (1997) ที่สรุปว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากประสิทธิผลของกลุ่มมากกว่าประสิทธิผลของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสภาพจริงในการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน แต่ละกลุ่มงานจะมีหน้าที่เฉพาะที่แตกต่างกันไป การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อโรงเรียนในสังกัด จะดำเนินการโดยผ่านกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานหรือความร่วมมือของหลายกลุ่มงาน เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะร่วมกลุ่มงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะด้านการประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีมสูงที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในลักษณะที่เป็นทีม มากกว่าที่จะเกิดจากสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม นอกจากสมรรถนะของบุคคลแล้ว การเกิดประสิทธิผลขององค์การนั้น ยังเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์การ (Boyatzis, 1982) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของแต่ละคน ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ โครงสร้าง ระบบ กลยุทธ์ การสร้างความเจริญเติบโตขององค์การ รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการและการปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคล กับความต้องการของงาน และสิ่งแวดล้อมขององค์การ ก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์การ และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลองค์การที่ดีได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลองค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้จะมีพลังร่วม (synergistic effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคล ดังผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะร่วมกลุ่มงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะร่วมกลุ่มงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน

2. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีบทบาทมากขึ้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เนื่องจากสมรรถนะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อกันและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา จึงควรพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักสมรรถนะเฉพาะในงานและสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน

4. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ควรดำเนินการในลักษณะที่เป็นหลักสูตรต่อเนื่องให้ครอบคลุมทุกรายการสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสมรรถนะ แต่ไม่ควรดำเนินการพัฒนาหลายสมรรถนะในแต่ละครั้ง เนื่องจากจะเป็นภาระหนักแก่บุคลากรมากเกินไป

5. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรจัดให้มีระบบการบริหารบุคคลบนฐานสมรรถนะที่ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ เจตคติ ค่านิยมของบุคคล รวมทั้ง ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ทางสังคม มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่าตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมการโครงสร้างรวมได้เพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงใด ควรกำหนดจำนวนตัวแปรที่เป็นรายการสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องการศึกษาให้มีจำนวนน้อยลง และเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือเป็นสมรรถนะที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งจะประ โยชน์กับหน่วยงาน

โดยตรงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ทันที การประเมินสมรรถนะบุคคลควรทดลองใช้วิธีการประเมินแบบอื่นๆ เช่นวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งผลการประเมินอาจแตกต่างจากแบบประเมินด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ที่ ศษ 0206.3/ ว 25. หนังสือราชการเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.
29 ธันวาคม 2548
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลอิสระ : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลัก
ทางการบริหารปี พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : ศูนย์นักบริหารระดับสูงสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
_____. (2547). ผลการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอระบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา).
(ออนไลน์). มีที่ : www.ocsc.go.th/ocscnew3/index.asp. สืบค้นเมื่อ : 21 ธันวาคม 2548.
- _____. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). มีที่ :
www.cgd.go.th/Library/knowledge.htm. สืบค้นเมื่อ : 26 ตุลาคม 2548.
- สุกัญญา รัศมิธรรม โชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ :
ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). สมรรถนะด้านการสื่อสารของสื่อบุคคลกับการระดมพลังการพัฒนา.
(ออนไลน์). มีที่ : www.trf.or.th/research/abstract.asp?PROJECTID=RDG4540012
สืบค้นเมื่อ: 13 ตุลาคม 2549.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*.
New York: John Wiley and Sons.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. (5th ed). New York: Harper
Collins Publishers.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, L.H. (1973). *Organizational : Structure, Process,
Behavior*. Texas : Business Publications.
- _____. (1997). *Organizational: Behavior, Structure, Process*. Boston : McGraw-Hill.
- Schumacker, Randall E. and Lomax, Richard G. (2004). *A beginner's Guide to Structural
Equation Modeling*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Siam HRM Report. (2548). แนวคิดการบริหาร : สูดยอดเครื่องมือทางการจัดการปี 2005.

ใน รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). มีที่:

www.siamhrm.com/report/management_report. สืบค้นเมื่อ: 23 ธันวาคม 2548.

Siam HRM Report. (2549). ผลสำรวจอเมริกาชี้ชัด Customer Focus ตัวแปรสำคัญสำหรับ HR

ในอนาคต. ใน รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์.) มีที่:

www.siamhrm.com/report/article_report. สืบค้นเมื่อ: 9 กันยายน 2549.

Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993). **Competence at work : Models for Superior**

Performance. (online). Available : www.joe.org/joe/1999 december /iw4.html. Accessed:

[11 December 2005].

รายงานการวิจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์แนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช*

ผศ.อัศววิทย์ เรืองรอง**

ประวัติความเป็นมา

การพัฒนาที่ได้นั้น ได้เป็นการกิจและนโยบายสำคัญของการปกครองบริหารประเทศของเรามาจนพอสมควรแล้ว แต่กระนั้นก็เป็นที่น่าท้อใจว่า... การพัฒนาประเทศ จะบรรลุผลตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบการหลายอย่าง อย่างแรก ต้องมีคนดี คือ มีปัญญา มีความรับผิดชอบ มีความวิริยะอุตสาหะ เป็นผู้ปฏิบัติ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดี เป็นเครื่องใช้ประกอบการอย่างที่ดี ต้องมีการวางแผนที่ดี ให้พอเหมาะพอควรกับฐานะเศรษฐกิจ และทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ อันพึงประสงค์ของประเทศและประชาชนเป็นหลักปฏิบัติ บัณฑิตเป็นผู้มีปัญญาความสามารถสูง เพราะได้รับการศึกษาอบรมมาดี ย่อมเป็นที่หวังของคนทั่วไปว่าจะเป็นการปฏิบัติบริหารงานของชาติ ให้วิวัฒนาการไปด้วยดีในทุกๆ ด้าน ดังนั้น ทุกคนจึงควรจะได้ถือปฏิบัติหน้าที่ที่ จะต้องใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถของตน รับผิดชอบ และพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้... (ตำรากรรณสาร, 2540 : 411)

พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่บัณฑิต ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 29 กรกฎาคม 2539 ที่อัญเชิญมาข้างต้นนั้น มีสาระสำคัญคือเรื่องการพัฒนาประเทศหรือสังคมอย่างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ประการแรก ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงให้ความสำคัญสูงสุด คือ ต้องมีคนดี ประการต่อมา ต้องมีความรู้ดี หรือมีวิทยาการที่ดี และประการสุดท้าย คือ ต้องวางแผนดี ฉะนั้น ผู้รับพระราชทานพระบรมราโชวาทหรือบัณฑิตผู้ซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าจะออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศหรือสังคมจะต้องมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้น ความหมายของ คำว่าบัณฑิตซึ่งเป็นผู้รับสารโดยตรง ในขณะนั้นจึงมีความหมายที่กว้างและลึกไปกว่าผู้ทรงความรู้ หรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2546 : 615) ตามที่พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายไว้ เพราะผู้ที่เป็นบัณฑิตจะต้องมีคุณลักษณะที่มากกว่าการเป็นผู้มีความรู้ แต่จะต้องประกอบด้วยคุณธรรม ความรับผิดชอบ ความวิริยะพากเพียรและตระหนักในความพอเหมาะพอควรเป็นตัวกำกับความรู้ไว้ด้วย

* ที่มา * <http://thaiedresearch.org>

** ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ข้อความที่ว่า “...บัณฑิตเป็นผู้มีปัญญาความสามารถสูง เพราะได้รับการศึกษาอบรมมามาก...” นั้น ก็แฝงนัยที่เน้นย้ำความหมายข้างต้นให้เข้มข้นขึ้น เพราะคำว่า “ปัญญา” มีความหมายหลายระดับ และระดับที่ลึกซึ้งก็คือ

...การรับรู้ เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนด้วยอคติ... การใช้ปัญญาคิดวินิจฉัย การต่างๆ อย่างไม่ถูกครอบงำบัญชาโดยกิเลส... รู้เข้าใจถึงสาระแห่งความเป็นไปของโลกและชีวิต รู้ทางเสื่อมทางเจริญและเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง... (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2541 ก. : 106-107)

ดังนั้น โดยนัยนี้ บัณฑิต คือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงถึงขั้นปัญญาจึงไม่ใช่ประเด็นหลัก เท่ากับเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมบ่มร่ำให้คิดและทำในสิ่งดี หรือเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ เพราะถ้า บัณฑิตผู้มีการศึกษาสูง หากขาด ไร่ซึ่งคุณธรรมแล้วก็คงไม่ต่างจากโจร ดังที่มีผู้เรียกว่า โจรบัณฑิต ซึ่งร้ายยิ่งกว่าโจรทั่วไป ทั้งนี้เป็นเพราะ

...อาวธที่เป็น “หลักวิชา” “สติปัญญา” และ “เล่ห์เหลี่ยม” อันเหนือชั้นกว่าส่งผลให้เขาเป็นโจรที่เก่งกล้ากว่า แพรวพรากกว่า และไม่มีใครสามารถจับผิดได้มากกว่า... ในทางอาชญวิทยาเรียกคนกลุ่มนี้ว่า White collar criminal (อาชญากรรมคอปกขาว) หมายถึง อาชญากรผู้ละเมิดกฎหมายจากการปฏิบัติภารกิจใหม่ในงานอาชีพของคนที่ไม่ได้ใช้แรงกายเหนือไหลโคลย้อย เช่น ผู้บริหารระดับสูงใช้ช่องว่างทางกฎหมายหมุนเงินในระบบเป็นหมื่นล้านเพื่อผลประโยชน์ของตน... (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2537 : 35)

คุณลักษณะด้านคุณธรรมของบัณฑิตจะฝังอยู่ในตัวของบัณฑิตได้ ก็ด้วยการศึกษา เพราะการศึกษามีหน้าที่สำคัญนอกเหนือไปจากการถ่ายทอดศิลปวิทยา คือชี้แนะให้รู้จักการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ถูกต้อง และการฝึกฝนพัฒนาตนจนถึงความสมบูรณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเพื่อกระตุ้นเตือนความใฝ่ดีในดวงมนุษย์ ให้ดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องดีงาม พัฒนาฝึกฝนจนถึงความสมบูรณ์ และหน้าที่ประการหลังนี้ ถือว่าเป็นเนื้อเป็นตัวของการศึกษา (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2541 ก. : 75-76)

การศึกษา ในฐานะเครื่องมือที่จะสร้างความแข็งแกร่งหรือกระตุ้นเตือนความใฝ่ดีในดวงมนุษย์ หรือโดยนัยคือการศึกษาเพื่อการ “พัฒนามนุษย์” ด้วยคุณค่า ความดีงาม ตามนัยของปราชญ์ข้างต้นนั้น ดูจะเป็นคำกล่าวหรือข้อเรียกร้องที่ถูกทะเลาะเพิกเฉย ในยุคที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ความก้าวหน้าเชิงโดทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักในช่วงเกือบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา แม้มีอาจปฏิเสธได้ว่า การพัฒนาดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความมั่งคั่งสะกดกสพายในด้านวัตถุ แต่ผลกระทบอันมหันต์ที่ตามมาอีกด้านหนึ่งที่ต้องถ้านึกตระหนักก็คือ ความอ่อนแอของสังคมที่คนในสังคมขาดความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทรต่อกัน ฯลฯ รวมทั้งขาดพลังที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่พวกเขาดำรงอยู่

ความอ่อนแอของสังคมไทยข้างต้นปรากฏให้เห็นชัดในปัญหาต่างๆ ที่สะท้อนถึงความอ่อนแอเสื่อมโทรมทางศีลธรรม จนทำให้ผู้คนในสังคมมีชีวิตจ่อมจมอยู่กับทางอันนำไปสู่ความหายนะ อันได้แก่

“เหล่า บุหรี่ บาร์คลับ สถานเริงรมย์ ยาสเสพติด การพนัน และการขายตัว” (ยุค ศรีอาริยะ, 2544 : 259) อีกทั้งยังเห็นได้จากค่านิยมใฝ่เสพบริโภค ที่คนในสังคมมุ่งแสวงหา ความสะดวกสบาย บำรุงบำเรอ แบบไม่ต้องการทำอะไร” (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2542 : 14-15 ก.) แม้ในสายธารการศึกษาของไทย จะมีพัฒนาการมาเนิ่นนานแล้วและมีการปฏิรูปรูปมาเป็นระยะๆ ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมการศึกษาของไทยก็ยังคงมีลักษณะที่เป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ เพื่อได้เงินทองและเกียรติยศ เป็นการศึกษาเพื่อบุคคลมากกว่าสังคม ดังที่ท่านพุทธทาสได้กระตุ้นเตือนให้สำนึกตระหนักไว้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2516 ว่า

เดี๋ยวนี้เมื่อความนิยม มันเปลี่ยนไป แม้แต่บิดามารดาก็ยังต้องการให้สอนอย่างอื่น ไม่ต้องการให้สอนไปในทางที่ให้มีจิตใจสูงประกอบได้ด้วยธรรมะ เขาต้องการสอนหนังสือ รู้หนังสือเร็วๆ ประกอบวิชาชีพได้เร็วๆ ไปหาเงินหาเกียรติอะไรได้เร็ว... (พระธรรมโกศาจารย์ [พุทธทาสภิกขุ], 2549 : 117)

หรือเป็นไปตามลักษณะของการศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือ อันเน้นวิชาการวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพแก่บัณฑิต จึงมีลักษณะคล้ายตามความต้องการของสังคม ไม่ชี้นำสังคม มากกว่าจะเป็นการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2542 ข.) เช่น สังคมทุกวันนี้เน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จึงจัดการศึกษาเพื่อให้มนุษย์ไปขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ จึงนำไปสู่ค่านิยมที่เน้นบริโภคนิยม ทุนิยมต่างๆ ทำให้การศึกษาไม่อาจชี้นำหรือแก้ปัญหาสังคมได้

การศึกษาวในลักษณะข้างต้นยังคงดำรงและสืบเนื่องมาอย่างเข้มข้นจนถึงปัจจุบัน ดังปรากฏใน “รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2547/2548” ซึ่งพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วง พ.ศ. 2542-2547 มีผลกระทบต่อการศึกษาอย่างสำคัญในด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลใช้นโยบายการคลังและการเงินแบบขยายตัว กระตุ้นการผลิต และการบริโภค ทำให้คนทั้งประเทศรวมทั้งนักเรียน นักศึกษาผู้หนีขีมีสิน และจับจ่ายใช้สอยเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีผลต่อการสร้างค่านิยมที่เน้นการแข่งขันหาเงิน การบริโภค แบบตัวใครตัวมัน ทำให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมามากมาย อาทิ การมั่วสุมด้านอบายมุข การหมกมุ่นเรื่องเพศ และการจับจ่ายใช้สอยอย่างฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย อีกทั้ง รากเหง้าของปัญหาการศึกษาในสังคมไทยที่สำคัญ 1 ใน 6 ข้อที่พบคือ ขาดผู้นำที่มีความสามารถและวิสัยทัศน์และมีความบกพร่องในคุณธรรม ที่จะนำมาปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำของไทย มองการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อการขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ หรือเพิ่มผลผลิตมากกว่า การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้สำนึกตระหนักในการพัฒนาคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคม (วิทยากร เชียงกูล, 2549) รายงานวิจัยดังกล่าว เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์อันหนักแน่นว่านอกจากการศึกษามีได้ทำหน้าที่คู่ประทีปส่องทางอันอำไพแล้ว ยังถูกตีกรอบครอบงำให้เป็นเพียง “เครื่องมือ” ของกระแสสังคมที่เน้นบริโภคนิยม แสวงหุนิยมอีกด้วยและด้วยเหตุดังกล่าวนี้เอง ผู้รู้หรือปวงปราชญ์หลายท่านผู้รักและห่วงใยในความเปลี่ยนแปลงเป็นไปของสังคมไทยที่ดำเนินมาสู่ขั้นที่อาจเรียกว่าวิกฤต ได้ชี้แนะและเสนอทางออกไว้ว่า การพัฒนาด้าน “วิญญาณ” หรือ “จิตวิญญาณ” อันเป็น “จิตสำนึกใหม่” เท่านั้นที่จะนำพาสังคมไทยอันมีบริบทเฉพาะ และ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกให้ฝ่าวิกฤตนี้ได้ดังปรากฏในคำว่า

...ก็เป็นอันว่า ไม่มีการศึกษาเลย คือ ไม่มีการยกสถานะทางวิญญาณของคนที่เกิดมานั้นให้สูงขึ้น ...การศึกษาต้องเล็งถึงสิ่งดังกล่าวมานี้...แต่เรื่องทางจิตทางวิญญาณนั้นไม่มี ก็เลยถ้าจะพูดให้ชัดกว่านี้ ก็คือพูดว่า ชรรมะนั้นแหละเป็นสิ่งที่จะยกสถานะทางวิญญาณของคนเราให้สูงขึ้น ทั้งโดยส่วนบุคคล และโดยส่วนสังคม... (พระธรรมโกศาจารย์ [พุทธทาสภิกขุ], 2549 : 118)

...พัฒนาการทางจิตวิญญาณ เป็นแรงสมานสังคมเข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากศตวรรษใหม่จะเป็น ศตวรรษแห่งการอยู่ร่วมโลกเดียวกัน พัฒนาการทางจิตวิญญาณจะเป็นเครื่องมือของมนุษย์ ที่จะเข้าไปสู่ ศตวรรษที่ 21 จึงสมควรศึกษาและพัฒนา แม้มนุษย์จะเป็นสัตว์ประเภทหนึ่ง แต่ต่างจากสัตว์ที่โครงสร้างสมอง ของมนุษย์วิจิตรมาก จนเกิดนามธรรมที่เรียกว่าคุณค่าขึ้น... ความดีหรือคุณค่าเกิดจากการลดความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นมากขึ้น ยิ่งเห็นแก่ตัวมาก จิตวิญญาณยิ่งตกต่ำ ยิ่งลดความเห็นแก่ตัวลงได้มาก จิตวิญญาณยิ่งสูงขึ้น คนเห็นแก่ตัวมากอยู่ร่วมกันได้ยาก จิตวิญญาณยิ่งสูง ยิ่งร่วมกันได้ดีขึ้น ศาสนาทุกศาสนา เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น... ทุกศาสนาจะเน้นเรื่องทาน ศีล ภาวนา อันเป็นเครื่องพัฒนาจิต วิญญาณ... (ประเวศ วะสี, 2545 : 89-90)

เหตุใดเล่า “วิญญาณ” หรือ “จิตวิญญาณ” จึงมีพลังอำนาจที่จะฝ่าฟันวิกฤตแห่งยุคสมัยนี้ได้ทั้งนี้ เพราะ “จิตวิญญาณ” (spirituality) นั่นคือ “มิติที่สูงส่งของจิต” จิตในระนาบธรรมดาทังคนและสัตว์ หมายถึง ความรู้สึกสุขทุกข์ ชอบชังจำได้หมายรู้ นึกคิด แต่จิตวิญญาณ หมายถึง มิติที่สูงส่งของจิต หรือ การที่มีจิตใจสูง ความดี กุศล บุญ คุณค่า หรือ จิตที่เจริญ... ในทางพุทธ จิตวิญญาณ คือ ปัญญา” (ประเวศ วะสี, 2547 : 57, เน้นโดยผู้วิจัย)

แม้จะมีการกระตุ้นเตือนให้สำนึกตระหนักในคุณค่าของจิตวิญญาณจากผู้รู้ ผู้รักประเทศไทยว่า มีพลังฝ่าวิกฤตนานับการได้ แต่สังคมไทยก็เพียงแคร์ับรู้ แล้วก็ผ่านเลย โดยเฉพาะผู้นำ ผู้บริหารประเทศ ทุกยุคสมัยยังคงมุ่งมั่นพัฒนาประเทศโดยยึดลัทธิทุนนิยม บริโภคนิยม เป็นสรณะแม้จะเป็นที่ตระหนักรู้ และยอมรับกันแล้วว่า ลัทธิดังกล่าวก่อให้เกิดวิกฤตมนุษย์ในด้าน คุณธรรม จริยธรรมอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ ของการแข่งขัน ชิงไหวชิงพริบ เอารัดเอาเปรียบ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ความรักความเมตตา และเอื้ออาทร ต่อกัน สังคมไทยจึงกลายเป็นสังคมแห่งการละโมภ และกอบโกยนานาประ โยชน์เพื่อตัวเองและพวกพ้อง

อย่างไรก็ตามมิใช่ว่าสังคมไทยจะไม่ตระหนักในปัญหาดังกล่าวนี้ ดังจะเห็นได้ว่าสังคมไทยให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านการพัฒนามนุษย์ หรือการพัฒนาคนอย่างชัดเจน ไว้เป็นทางการ โดยกำหนด เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งมีทิศทางการพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อันหมายถึงว่ากิจกรรม การพัฒนาต่างๆ จะเป็นสื่อหรือเครื่องมือเพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ดังนั้น คนจึงเป็นเป้าหมายหลักของ การพัฒนา กระบวนการพัฒนามิได้สิ้นสุดอยู่เพียงนี้ เพราะกระบวนการพัฒนาฉบับนี้ ได้เล็งเห็นว่า เมื่อคนได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนสืบไป แต่ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวก็มีอาจเป็นไปได้ดังหวัง เพราะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ในกลางปี พ.ศ. 2540 เสียก่อน แม้กระนั้นก็ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคนก็ยังคงปรากฏสืบเนื่องในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2549-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) โดยทั้งสองแผนได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นตัวตั้ง เป็นปรัชญานำทางการพัฒนาต่างกันว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ที่พบว่า

...นโยบายเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นตัวตั้งเป็นปรัชญาแห่งการพัฒนาแต่ไปดูข้างในเป็นเพียงแต่หน้าแรกเท่านั้นที่เป็นเศรษฐกิจพอเพียง ข้างในหาไม่เจอเลย... (พระเทพโสภณ [ประยูร ธมมจิต โด], 2546:13)

เมื่อเป็นเช่นนี้จึงส่งผลให้การพัฒนา ดังกล่าวไม่สอดคล้องเป็นไปตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเท่าที่ควร เศรษฐกิจของประเทศไทยยังพึ่งพาภายนอก และไม่เข้มแข็งพอที่จะเป็นภูมิคุ้มกันต่อภาวะความผันผวนจากกระแสโลกาภิวัตน์ ขณะที่ภูมิคุ้มกันของสังคมไทยลดลงจากกระแสบริโภคนิยมเกิดความย่อหย่อนทางศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมลดลง เช่นเดียวกับการให้คุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นคนเสื่อมลง (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: ๑) ผลกระทบดังกล่าวจึงเป็นที่มาของยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ที่ยังคงยึด โยง “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสำคัญต่อปรัชญานี้อย่างยิ่ง ทั้งปรับให้ต่างจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 โดยให้สอดคล้องกับบริบทด้านปัญหาของสังคม กล่าวคือ

...เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุล โดยเชื่อมโยงทุกมิติทั้งตัวคน สังคม และวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยใช้ความรู้ คุณธรรม และความเพียร ในกระบวนการพัฒนาที่อยู่บนหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อนำไปสู่สังคมโดยที่พึงปรารถนา คือ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน... (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : ๓-๔)

การพัฒนาคน หรือการพัฒนามนุษย์นั้น พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2542 : 6-7) ได้แสดงทัศนะไว้ว่ามีความแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากร คือ มุ่งเอาคนไปใช้เป็นทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นการมองมนุษย์ในแง่ที่เป็นทรัพยากรทางสังคมและทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่มีคุณภาพดีก็เอาไปใช้พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ได้ผลดี ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้ มิได้ปฏิเสธว่าไม่สำคัญ และเลิกพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรไปเสียเลย แต่การพัฒนาข้างต้นนี้คงไม่เพียงพอ หรือหยุดยั้งแค่นี้ เพราะในขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนามนุษย์หรือพัฒนาคนในฐานะที่เป็นคนเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยการทำให้เขามีชีวิตที่ดีงาม ประณีต มีอิสรภาพ มีความสุข และมีความเป็นคนเต็มคนในตัว โดยท่านได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ 4 ด้าน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2541 ก. : 98-109)) สรุปได้ดังนี้ คือ

1. การพัฒนากาย คือ พัฒนาร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพดี ปราศจากโรคภัย ตลอดถึงการมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ดีงาม
2. การพัฒนาจิต คือ การไม่ก่อการเบียดเบียน ทั้งยังต้องให้เมตตาประโยชน์

ต่อสังคมอีกด้วย 3. การพัฒนาจิต คือ การฝึกอบรมเสริมสร้างจิตใจให้มีคุณธรรม มีสมาธิแน่วแน่และจิตที่เป็นสุขสดชื่น และ 4. การพัฒนาปัญญา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในศิลปะวิทยาการ ด้วยการพินิจพิเคราะห์ ให้เข้าใจถึงแก่นแห่งความเป็นไปของโลกและชีวิต

จากที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่า แม้สังคมจะหยุดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจไม่ได้ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักยิ่งกว่า คือ การพัฒนามนุษย์ เพราะปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกันแล้วว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ หรือสังคมใดมีพลเมืองที่มีคุณภาพมากก็จะมีรายได้เปรียบสูงในแง่ที่เป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้สังคมนั้น ๆ พัฒนาได้อย่างยั่งยืน

การที่จะพัฒนามนุษย์ให้ไปพัฒนากิจการต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศหรือสังคมยั่งยืนดังกล่าวข้างต้นได้นั้น ต้องอาศัย เครื่องมืออันสำคัญยิ่ง ซึ่งเข้าใจตรงกันแล้วว่าเครื่องมือนั้นก็คือศึกษานั้นเอง ดังกล่าวที่ว่า

...การศึกษาจะมีบทบาทในสังคมได้อย่างไร การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาสังคม แต่อะไรเล่าคือทิศทางของเครื่องมือนี้ เดิมนั้นเรามักคิดว่าโรงเรียนเป็นผู้กำหนดทิศทาง แท้ที่จริงแล้ว “คน” ต่างหากเล่าเป็นผู้กำหนดทิศทางดังกล่าว “คุณภาพของคน” เป็นสิ่งกำหนดทิศทาง ความคิดโครงสร้างของงาน และวิธีปฏิบัติที่มุ่งสู่เป้าหมายอันแท้จริง การศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือที่สร้างพัฒนาความคิดให้แก่คน มีส่วนสำคัญในการปลูกฝัง “ความเป็นมนุษย์” มีคุณธรรม ความคิดสร้างสรรค์ กาลังคนที่มี “คุณภาพ” ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม จึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการศึกษาให้เจริญงอกงามดี เพื่อที่การศึกษาจะได้นำ ได้ตอบสนองและเป็นสถิติให้สังคมไทย (สุวิมล วัชรากษ์, ชนิตา รักษ์พลเมือง และวลัย อรุณี, 2526 : 22-23)

บทบาทหรือความสำคัญของการศึกษามีความสัมพันธ์กับมิติของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งจะทำให้การศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาได้อย่างรอบด้านยิ่งขึ้นดังที่ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2532 : 105-106) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการสังคม (social process) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม นักวิชาการต่างสาขา ต่างก็มีมุมมองต่อกระบวนการนี้ต่างกันไป คือ ศาสตร์ด้านมานุษยวิทยาของการศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม (enculturation process) เพื่อสืบทอดไปยังคนรุ่นหลัง ส่วนเศรษฐศาสตร์นั้นเห็นว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาสังคม (development process) ทั้งพัฒนาตัวคนและกำลังคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคม สำหรับรัฐศาสตร์ มองการศึกษาว่าเป็นกระบวนการประชาธิปไตย (democratization process) ซึ่งเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน และสังคมวิทยาของการศึกษาเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (socialization process) โดยมุ่งให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข มีวิถีชีวิตที่มีระเบียบแบบแผน โดยการศึกษาข้างต้นได้ทำหน้าที่ทั้งเปิดเผย (manifest function) และหน้าที่แอบแฝง (latent function)

อย่างไรก็ตาม ศาสตร์สาขาหนึ่งที่ไม่ได้กล่าวถึงข้างต้น แต่ถือว่ามียุทธศาสตร์สำคัญต่อการให้การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ไม่ยิ่งหย่อนกว่าวิชา 4 สาขาข้างต้น หรืออาจจำเป็นอย่างยิ่งในมิติของการพัฒนาแนวใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่คนหันมามองว่าจะต้องลดบทบาทของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีลง นั่นคือศาสตร์ด้านมนุษยศาสตร์ ดังที่ปราชญ์คนสำคัญของไทยกล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า

...ตอนนี้ในการพัฒนาของวงวิชาการได้มีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ความเชื่อถือ และความหวังในคุณค่าของวิทยาศาสตร์ได้เสื่อมหรืออ่อนกำลังลง ฉะนั้นมนุษยศาสตร์นี้แหละควรจะมีความสำคัญมากขึ้น... คนได้เห็นพิษภัยของการพัฒนาที่มุ่งเน้นทางด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ในเมื่อเห็นว่าการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นโทษ การพัฒนาโดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญก็พลอยลดความสำคัญลงไปด้วย คนก็หันมาเน้นการพัฒนาที่จะรักษาสิ่งแวดล้อมแล้วก็มาเน้นการพัฒนาคนบทบาทของมนุษยศาสตร์ก็น่าจะเด่นขึ้น (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2542 :26-27)

จากที่กล่าวไปแล้วว่า การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคม ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก และมนุษยศาสตร์นี้เองที่มีบทบาทต่อการพัฒนาความคิด จิตวิญญาณของมนุษย์เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เพราะมนุษยศาสตร์ คือศาสตร์ที่สำนึกตระหนักในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยการแสวงหาความหมาย และคุณค่าของประสบการณ์ของมนุษย์ โดยใช้วิธีการตีความและวินิจฉัยประสบการณ์ด้วยการไตร่ตรอง ไคร่ครวญ เพื่อแสวงหาความหมาย และคุณค่าจากข้อมูลที่อาจเป็นเรื่องของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือพฤติกรรม หรืองานสร้างสรรค์ อันเป็นกิจกรรมทางปัญญาที่สำคัญยิ่งของมนุษยศาสตร์ (เจตนา นาครัชชระ, 2547 : 55-56)

ในแง่นี้อาจกล่าวได้ว่ามนุษยศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคน หรือการสร้างคน ให้เป็นคนดี และสังคมหรือประเทศชาติก็จะมีคุณภาพไปด้วยอันเป็นสิ่งยอดปรารถนาของกระบวนการอบรมบ่มรักษาซึ่งจะต้องผ่านปรัชญาการศึกษาและหลักสูตรของทุกสังคมอันไม่เกี่ยวเนื่องด้วยกาลเวลา และถิ่นที่ กล่าวคือไม่ว่ายุคใดสมัยใด และสังคมใด ต่างก็ต้องการคนดีมีคุณภาพด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งมนุษยศาสตร์จะทำหน้าที่ตรงนี้ได้ดีโดยที่จะสอดแทรกหรือนุรณาการสาระของศาสตร์เข้าไปในจุดมุ่งหมายของการศึกษาหรือโครงสร้างของหลักสูตรในทุกรูปแบบของการศึกษา และนี่ก็คือ “พัฒนศึกษา” เพราะเป็น “การศึกษาหรือการฝึกอบรมซึ่งถือว่าเป้าหมายแห่งการพัฒนานั้นมีค่าสูงสุด” และการบูรณาการมนุษยศาสตร์ในพัฒนศึกษาตามทัศนะความคิดของกานดา ณ ถลาง (2528 : 49-50) เป็นไปใน 3 ลักษณะ หรือที่เรียกว่าไตรภาคี ที่มีคติทางมนุษยศาสตร์แทรกสอดไว้ได้ตลอดคือ

ประการแรก การให้ความรู้ ความคิด ในทางสรรพวิทยาการ โดยการจัดหลักสูตรที่ตีออกมาในรูปแบบของกระบวนการวิชาที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ บรรดาที่เราจะต้องเรียนรู้ไปตามความถนัดตามลำดับความง่าย ยาก ขึ้นไปทุกระดับ

ประการที่สอง การปลูกฝังความเป็นมนุษย์ที่ดี ซึ่งเป็นส่วนที่มนุษยศาสตร์เน้นความสำคัญ และจะละทิ้งเสียมิได้ กระบวนวิชาในหลักสูตรจะจัดให้สนองกับการส่งเสริมความสำนึกในคุณค่าของความคิด ความงาม ความไพเราะ ศาสนธรรม ในหลักประเพณีปฏิบัติ ในอันที่จะกล่อมเกลาคิดใจของคนให้อ่อนโยน

ละเมียดละไม มีความรัก และเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีความเข้าใจคุณค่าของธรรมชาติและเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างกลมกลืนกับธรรมชาติ โดยไม่ทำตัวเป็นนายหรือยอมจำนนต่อธรรมชาติโดยไม่ใช้ “ปัญญา” จุดมุ่งหมายสำคัญในส่วนนี้อยู่ที่การยกระดับ และพัฒนาจิตใจของมนุษย์ อันจะนำไปสู่ความผาสุกที่พึงประสงค์ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์

ประการที่สาม ทักษะที่จะเสริมให้คนประกอบอาชีพส่วนตนและส่วนรวม เป็นวิชาที่จะทำให้คนสามารถประกอบอาชีพได้ในทางสุจริต

การบูรณาการของสารัตถะของมนุษยศาสตร์ในลักษณะของ “พัฒนศึกษา” หรือการตระหนักและให้ความสำคัญอย่างสูงสุดกับการศึกษาหรือการฝึกอบรม อันถือเป็นเป้าหมายของการพัฒนาโดยสอดคล้องหรือผ่านปรัชญาการศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษา และหลักสูตรที่สามารถตีออกในรูปของกระบวนการวิชาต่างๆ นั้น วิชาที่จะพัฒนาตัวคนให้เป็นบัณฑิตหรือพัฒนาที่ตัวคนเป็นหลัก คือ วิชาศึกษาทั่วไป ส่วนวิชาเฉพาะนั้นเน้นที่การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ แล้วจะแก้ไขอย่างไร ซึ่งก็คือการพัฒนาคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเก่งกว่าการที่จะเป็นทรัพยากรเพียงประการเดียว และนี่ก็คือการพัฒนาตัวมนุษย์แท้ๆ ซึ่งวิชาศึกษาทั่วไปจะทำหน้าที่นี้ได้ โดยควรมีการแยกจุดมุ่งหมายของวิชาเพื่อการพัฒนาบัณฑิตออกเป็น 2 ระดับทั้งโดยกาละและโดยเทศะ (พระธรรมปิฎก [ป.อ.ปยุตฺโต], 2542 :11-12, 45-46) คือ

จุดมุ่งหมายการศึกษาตามกาละ 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาเพื่อยุคสมัย คือ การพัฒนาคนให้สอดคล้องหรือรับมือได้ทันกับสภาพแวดล้อมของยุคสมัยที่เป็นอยู่ว่าทำอย่างไรจะ使人มีคุณภาพที่จะไปดำเนินชีวิตที่ดีในสังคมที่เป็นอยู่

2. การศึกษาที่เหนือยุคสมัย คือ การพัฒนามนุษย์ที่ไม่ขึ้นกับกาลเวลา เป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณค่าที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ วิชาการศึกษาทั่วไปนี้จะสร้างคนให้เป็นอย่างไร เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลาหรือยุคสมัยนี้ แต่ต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพอยู่โดยธรรมชาติตลอด จึงจะดำเนินชีวิตตามจุดมุ่งหมายได้สมบูรณ์

จุดมุ่งหมายการศึกษาตามเทศะ 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมท้องถิ่น เช่น ในสังคมไทยเป็นสังคมที่ต่างจากสังคมตะวันตก ดังนั้น จะต้องสร้างหรือพัฒนาคนไทยให้พร้อมที่อยู่ในสังคมไทยได้ดี และพัฒนาให้เป็นผู้มีส่วนรวมที่จะช่วยกันพัฒนาสังคมไทยให้ได้ผลเป็นอย่างดี ไม่ใช่เรียนมาแล้วกลายเป็นคนที่จะไปพัฒนาสังคมตะวันตก ซึ่งถือว่าผิดเทศะ การศึกษาทั่วไปจะต้องพัฒนาให้คนไทยอยู่ในเทศะของตนได้ดี

2. การศึกษาที่พ้นจากเทศะเฉพาะเพื่อความเป็นคนของโลก ซึ่งในแง่นี้เท่ากับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีส่วนร่วมในอารยธรรมโลก อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่สามารถเป็นสมาชิกที่ดีของเทศะได้แล้ว ก็มิอาจเป็นสมาชิกที่ดีของโลกได้ด้วย ทำนองกลับกัน ถ้ามนุษย์ล้มความเป็นสมาชิกของโลกแล้ว ก็จะเข้ากับสภาพปัจจุบันของตนได้ยาก หรือไม่ได้เลย

อย่างไรก็ตามแม้สังคมจะหยุดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจไม่ได้ก็ตาม แต่สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักยิ่งกว่า คือ การพัฒนามนุษย์ เพราะเป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกันแล้วว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้สังคมนั้นๆ พัฒนาได้อย่างยั่งยืน แม้การพัฒนามนุษย์ก็จะต้องพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกเพศ และทุกวัยก็ตาม แต่กลุ่มที่ได้รับการคาดหวังไว้ว่าจะเป็นกำลังสำคัญ หรือเป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศมากกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ กลุ่มของบัณฑิต ดังปรากฏอยู่เสมอในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยต่างๆ ของรัฐ เช่น พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วันที่ 31 สิงหาคม 2515 ความว่า

...บัณฑิตทั้งหลายย่อมทราบได้ดีถึงกำลังความสามารถของตน ว่าอาจนำออกใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง จึงควรจะต้องเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในสถานภาพ และความมั่นคงของส่วนรวมเป็นพิเศษ ควรจะได้ใช้ความรู้ ความคิด และความสามารถที่มีอยู่โดยเต็มภาคภูมิ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงงานของบ้านเมืองที่แต่ละคนมีส่วนร่วมกระทำอยู่ให้พัฒนาขึ้นมาด้วยสำนึกว่างานทุกสาขา ทุกระดับมีความสำคัญอยู่ด้วยกัน และจำเป็นต้องกระทำไปพร้อมกัน เมื่อผู้มีความรู้ร่วมกันพัฒนาอย่างจริงจังด้วยหลักการ งานต่าง ๆ ทุกด้าน ตั้งแต่ระดับพื้นฐานขึ้นมาจนถึงระดับยอด จะดำเนินการและก้าวหน้าไปได้โดยราบรื่นและรวดเร็ว ความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นทั่วถึงพร้อมมูลนั้น จะก่อกันเป็นฐานอันกว้างใหญ่แข็งแรง และจะค้าชูส่งเสริมฐานะความเจริญของชาติบ้านเมืองให้ตั้งมั่นอยู่โดยถาวรปลอดภัยได้เป็นที่แน่นอน ข้าพเจ้าขอฝากด้วยคำนี้ทั้งหมดให้ทุกคนได้นำไปพิจารณาเป็นแนวทางปฏิบัติในการที่จะสร้างความสำเร็จ ความเจริญของตน ของชาติสืบไปในวันข้างหน้า...

การที่บัณฑิตได้รับการคาดหวังว่าจะไปพัฒนาประเทศหรือสังคมให้เจริญรุ่งเรืองในทุกๆ ด้านได้นั้น บัณฑิตจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองเสียก่อน การพัฒนาตนเองของบัณฑิตก็คือการได้รับการศึกษาอบรมมามาก ในช่วงที่กำลังศึกษาเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษานั้นเอง การพัฒนาตามพระราชดำริดังกล่าวมีมาเกือบห้าทศวรรษ ดังปรากฏในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่างๆ คือการพัฒนาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ต้องมีคนดี คือ มีปัญญา มีความรับผิดชอบ มีวิริยะอุตสาหะ ประเด็นที่สอง ต้องมีวิทยาการหรือความรู้ดี เป็นเครื่องใช้ประกอบ และประเด็นสุดท้าย ต้องมีการวางแผนที่ดี เพื่อให้เหมาะสมกับฐานะทรัพยากรที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

การพัฒนาทั้ง 3 ประเด็นของบัณฑิตข้างต้นในฐานะผู้ที่ได้รับการคาดหวังจะเป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศหรือสังคมมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพราะ “ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ควรจะถือว่ามิภาระหน้าที่ที่ผูกพันอยู่ ที่จะต้องทำประโยชน์สร้างสรรค์ความเจริญมั่นคงให้แก่ส่วนรวมและประเทศชาติ” (ไกรยุทธธีรตยาสินันท์ 2531: 56) และการพัฒนาบัณฑิต หรือการพัฒนาในระดับบุคคลอันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างเข้มแข็ง ตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตามการศึกษาของไกรยุทธธีรตยาสินันท์ (2531) เรื่อง “แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” คือการพัฒนาด้วยคุณธรรม 4 ประการ คือ 1. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหลักคน ได้แก่

ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความสามารถพึ่งตนเอง และการมีวินัย 2. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง ได้แก่ ฉันทะ สังฆะ ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ และความกตัญญู 3. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง ได้แก่ ความมีสติ รอบคอบ และความตั้งใจให้ดี และ 4. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยสนับสนุน คือ ความเมตตา ความปรารถนาดี ความเอื้อเฟื้อ ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอาเปรียบ และความอะลุ่มอล่วย คุณธรรมเหล่านี้จะช่วยกลมกล่อมเกล้าให้บัณฑิตผู้ที่จะไปพัฒนาประเทศชาติให้ถึงความพร้อมความพร้อมด้วยคุณลักษณะของนักพัฒนาที่ดี อันสอดคล้องต้องกันกับการศึกษาเรื่อง “แนวพระราชดำริด้านการเมืองการปกครองของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” ของ กนก วงษ์ตระหง่าน ในประเด็น “คุณสมบัตินักพัฒนา” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเน้นความสำคัญของการพัฒนาที่ปฏิบัติแล้วให้ผลดีจริง โดยต้องอาศัยนักพัฒนาที่เป็นผู้รู้ และผู้ปฏิบัติที่มีคุณสมบัตินักพัฒนา 5 ประการ อันเกื้อกูลให้เกิดการพัฒนาที่บรรลุเป้าหมายคือ 1. มีความกตัญญูต่อบ้านเมือง 2. มีความฉลาดเฉลียว มีความสามารถสูง ทั้งทางวิชาการและการประสานงาน 3. มีความบริสุทธิ์ใจ มีมนุษยธรรม และมีความเมตตา 4. มีความตั้งใจจริง มีความอดทนอดกลั้น และ 5. มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ (กนก วงษ์ตระหง่าน 2531 : 178-184)

พระบรมราชาบาท ที่พระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ นั้น โดยทั่วไปแล้วถือว่าคุณค่าที่ไม่มีสิ่งใดจะเปรียบได้ คุณค่านี้อาจมองกว้างๆ ได้ 2 ประเด็น คือ คุณค่าอันเกิดจากองค์พระราชทาน และคุณค่าอันเกิดจากองค์พระบรมราชาบาทเอง ซึ่งคุณค่าประเด็นหลังนี้มีความสัมพันธ์กับคุณค่าในประเด็นแรกในแง่ที่เป็นประมวลผลึกทางพระราชดำริอันสอดคล้องสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับ พระราชกรณียกิจและพระราชจริยวัตรอันงดงามเป็นที่ประจักษ์ชัดทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งขนบความคิดความเชื่อว่า พระองค์ทรงเป็นทั้งเทวราชา ธรรมราชา และพุทธราชา ลักษณะดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดคุณูปการในแง่ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่ออย่างเข้มข้น และกว้างขวางต่อการสื่อสารสาระสำคัญ และโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารหลากหลายกลุ่มหลายระดับเห็นดีเห็นงามและพร้อมที่จะน้อมนำเอาสาระนั้นไปประพฤติปฏิบัติอย่างไม่มีข้อเคลือบแคลงสงสัยใดๆ ทั้งปวง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คำสอน คำแนะนำ หรือ คำดักเตือน ในพระบรมราชาบาทและพระราชดำรัสจึงมีสาระที่ลึกซึ้ง คมคายอย่างเปี่ยมล้น เพราะได้รับการหลอมรวมจากพระคุณสมบัตินักพัฒนาด้านความรู้ ความคิด ตลอดทั้งพระจริยวัตร และพระราชกรณียกิจที่มุ่งบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพสกนิกรในพระองค์ จนเป็นที่ประจักษ์ในสายตาของมนุษยโลก ในฐานะของ “พระมหากษัตริย์นักพัฒนา” ผู้ได้รับถวายรางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์” ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549

แนวพระราชดำริด้านการพัฒนามนุษย์ หรือแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาบัณฑิต ดังปรากฏในพระบรมราชาบาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ และพระราชดำรัสแก่นิสิตนักศึกษาในวโรกาสต่าง ๆ นั้น มีลักษณะเด่นที่น่าสนใจ 3 ประการ คือ ประการแรก คือ เป็นพระบรมราชาบาทและพระราชดำรัสที่พระราชทานให้เฉพาะผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะนำความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนมามาก ไปพัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง ซึ่งบุคคลเหล่านั้น

คือบัณฑิตในสาขาต่างๆ ของแต่ละมหาวิทยาลัยในแต่ละปีซึ่งมีจำนวนมาก ยิ่งเมื่อผนวกรวมจำนวนปีที่นับเนื่องมาเกือบห้าทศวรรษแห่งพระราชกรณียกิจนี้ ก็ยังอนุมานได้ว่าบัณฑิตหรือบุคคลที่ได้รับการคาดหวังนี้จะได้นำความรู้ตามสาขาที่สำเร็จออกมาไปพัฒนาประเทศหรือสังคมให้เจริญได้มากยิ่งขึ้นด้วย

ประการที่สอง เฉพาะพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีลักษณะเป็นวาทนิพนธ์ คือ มีการเรียบเรียงไว้เป็นต้นฉบับก่อนจึงนำมาอ่านต่อที่ประชุม อีกครั้งหนึ่ง จึงทำให้ผู้กล่าวมีโอกาสที่เลือกเฟ้นบททวน แก่ไข ชัดเกล้า ทั้งความคิด และถ้อยคำสำนวน รวมทั้งสามารถหาวิธีจัดลำดับความคิดการเรียบเรียงถ้อยคำ การจัดรูปประโยค การเรียงประโยคให้เหมาะสมจนเป็นที่พอใจได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2539: 134) ด้วยลักษณะดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ มีลักษณะเด่นอันเป็นลักษณะต่างจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสอื่นๆ จึงทำให้นักวิชาการด้านภาษาไทย กล่าวว่าเป็นวรรณกรรมคำสอนร้อยแก้วอันทรงคุณค่าล้ำเลิศทั้งในด้านเนื้อหา ที่ให้แนวคิดที่สำคัญต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะพัฒนาคน สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนทรงคุณค่าด้านลีลาภาษาที่เป็นธรรมชาติทำให้นำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (สุนันท์ อัญชลินุกูล, 2542: 163)

ส่วนธนศเวศร์ภาค (2550 : 30) กล่าวถึงพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในด้านแนวคิดและภาษาว่า “พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทซึ่งปรากฏจำนวนมากมานั้น มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้ และหน้าที่ เป็นแกนร้อยเนื้อหาอันหนักแน่น อีกทั้งยังงามด้วยวรรณศิลป์ มีการเล่นคำและโวหารภาพพจน์เป็นอาทิ”

การที่กล่าวว่าพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิต มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับ คุณธรรม ความรู้ และหน้าที่ ซึ่งมีลักษณะเป็นวรรณกรรมคำสอนเพราะเจตจำนงอันสำคัญเป็นเรื่องของ คำสอน คำตักเตือนและคำแนะนำ อันจะนำมาซึ่งการกล่อมเกลารหรือพัฒนา ความเป็นมนุษย์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีลีลาภาษาที่มีพลังวรรณศิลป์อันเรียงงาม อันจะช่วยให้เกิดการจรรโลง น้อมนำใจให้ผู้ฟัง ผู้อ่าน สรรพทานในคุณงามความดี

ประการสุดท้าย พระบรมราโชวาท ดังกล่าวข้างต้น โดยนัยคือ เครื่องมือทางการศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อสอน แนะนำและตักเตือน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการพัฒนามนุษย์ ด้วยแนวพระราชดำริหรือแนวคิด อันเกิดจากการหล่อหลอมจากผลึกประสบการณ์อันหลากหลายกลุ่มเล็กในองค์ผู้พระราชทาน ที่ทรงถ่ายทอดออกมา ในแง่นี้พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส จึงเป็นข้อมูลหรือตัวบททางมนุษยศาสตร์ ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษเพื่อพัฒนามนุษย์ ซึ่งหมายถึงบัณฑิต นั่นเอง

การศึกษาพระบรมราโชวาทเท่าที่ผ่านมาทั้งที่เป็นหนังสือ บทความ และงานวิจัย ส่วนมาก มักจะศึกษาเฉพาะประเด็นใดประเด็นหนึ่ง และจะศึกษาเฉพาะแนวพระราชดำริว่ามีอะไรบ้าง มีคุณค่าหรือความสำคัญอย่างไร แต่ยังไม่ถึงการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาประเทศของบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาแล้วตามการคาดหวังจากพระบรมราโชวาท ซึ่งจะให้เห็นความสืบเนื่องด้านแนวคิดอันเกิดจากการคาดหวังซึ่งเป็นนามธรรมกับรูปธรรมคือการน้อมนำแนวคิดไปปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นคุณค่าที่ควร

จะนำไปหาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตในรูปแบบการศึกษาต่างๆ โดยเสนอให้ผู้มีบทบาทด้านการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติต่อไป ซึ่งในงานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาในประเด็นดังกล่าวนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์แนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ไปใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิต ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | จำนวน 97 องค์ |
| 2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | จำนวน 53 องค์ |
| 3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | จำนวน 52 องค์ |
| 4. มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ | จำนวน 10 องค์ |
| 5. มหาวิทยาลัยมหิดล | จำนวน 30 องค์ |
| 6. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | จำนวน 29 องค์ |
| 7. มหาวิทยาลัยขอนแก่น | จำนวน 28 องค์ |
| 8. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | จำนวน 16 องค์ |

รวมข้อมูลที่วิเคราะห์ทั้งหมด 315 องค์ โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2493 – 2541 และจะรวบรวมจากที่สำนักราชเลขาธิการพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ถือว่าเป็นเอกสารที่ได้รับการยอมรับว่ามีความน่าเชื่อถือ และแม่นยำ เพราะผ่านกระบวนการตรวจสอบมาอย่างดีแล้ว

คำนิยาม

1. พระบรมราโชวาท หมายถึง คำสอน คำแนะนำ หรือคำตักเตือน ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานให้แก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2493-2541
2. แนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ หมายถึง แนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. การพัฒนานิสิตนักศึกษา หมายถึง แนวทางการส่งเสริมผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม โดยประยุกต์จากแนวพระราชดำริต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาท

4. การพัฒนาประเทศ หมายถึง การที่นิสิตศึกษานำแนวพระราชดำริต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ จากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานให้แก่บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มาพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วเพื่อจะไปพัฒนาประเทศ และสังคมส่วนรวมต่อไป

การวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.1 การวิเคราะห์เนื้อหาหรือสาระสำคัญ

1.1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิต ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 – 2541 โดยวิธีการอ่านละเอียด เพื่อหาแนวคิดหลัก (theme) เกี่ยวกับการพัฒนาบัณฑิตเพื่อการพัฒนาประเทศ แล้วนำมาสร้างแบบวิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ด้านการพัฒนาประเทศ โดยสรุปเป็นแนวการวิเคราะห์เนื้อหา

1.1.2 แนวการวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทเพื่อสร้างแบบวิเคราะห์

1) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 20 มิถุนายน 2509

...ข้าพเจ้าและพระราชินี มีความยินดีที่ได้มาร่วมในพิธีมอบปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง และมีความพอใจที่ได้ทราบรายงานว่า กิจการของมหาวิทยาลัยดำเนินก้าวหน้าไปเป็นอันมาก ในรอบปีการศึกษาที่ล่วงแล้วมา

...ข้าพเจ้ายินดีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก เพราะจะได้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงมาเป็นกำลังสร้างประเทศของเราเพิ่มขึ้นอีก ข้าพเจ้าเชื่อว่า ผู้ที่เรียนลึกเรึ้งแล้วนี้ล้วนเป็นผู้มีความรู้ดีมีความคิดก้าวหน้า รักความเจริญและรู้จักรับผิดชอบเป็นอย่างดีด้วยกันทั้งสิ้น ท่านทั้งหลายได้ตั้งปณิธานเป็นอุดมคติไว้แล้ว ที่จะใช้วิชาความรู้ทำงานให้บังเกิดผลสำเร็จและประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อให้ประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง ท่านต้องรักษาอุดมคติของท่านนี้ไว้อย่างหนักแน่น หมั่นรำลึกถึงอย่าให้ขาด และต้องปฏิบัติตาม โดยเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่หรือในกรณีใด ๆ เมื่อท่านทั้งหลายมีความรู้ความสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยอุดมคติเช่นนี้ ท่านจะต้องมีความสำเร็จในชีวิตอย่างไม่ต้องสงสัย ที่สุดนี้

...ข้าพเจ้าขอขอบใจผู้ที่มีส่วนทำความเจริญให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกฝ่าย ขอแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ทุกคนที่ได้รับเกียรติและความสำเร็จในการศึกษา และขออวยพรให้มี กำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดสมบูรณ์ สามารถสร้างความเจริญให้แก่คนและประเทศชาติ ได้สมตามความประสงค์ ประสบความสำเร็จและความรุ่งเรืองในการงาน โดยทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้ายินดีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก เพราะจะได้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงมาเป็นกำลังสร้างประเทศของเราเพิ่มขึ้นอีก ข้าพเจ้าเชื่อว่า ผู้ที่เรียนสำเร็จแล้วนี้ล้วนเป็นผู้มีความรู้ดี มีความคิดก้าวหน้า รักความเจริญและรู้จักรับผิดชอบเป็นอย่างดีด้วยกันทั้งสิ้น	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร <ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่น่ายินดีเพราะสำเร็จการศึกษาสูง - เป็นผู้มีความรู้และความสามารถสูง - เป็นผู้ที่รักความเจริญ มีความคิดก้าวหน้า - เป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ
	2. นิยามการพัฒนา <ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้า/ก้าวหน้ามั่นคง (ข้อ 3) - ความเจริญ - ความรุ่งเรือง (ข้อ 3) (คำทั้งสามนี้มีความหมายร่วมกับคำ "พัฒนา")
2. ท่านทั้งหลายได้ตั้งปณิธานเป็นอุดมคติไว้แล้ว ที่จะใช้วิชาความรู้ทำงานให้บังเกิดผลสำเร็จและประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อให้ประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคงท่านต้องรักษาอุดมคติของท่านนี้ไว้อย่างหนักแน่น หมั่นรำลึกถึงอย่าให้ขาด และต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่	3. วิธีการพัฒนา <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งปณิธานเป็นอุดมคติ - รักษาอุดมคติไว้อย่างหนักแน่น - ใช้ความรู้ทำงานให้เกิดผลและสำเร็จ ประโยชน์อย่าให้ขาด <ul style="list-style-type: none"> - รำลึกถึงปณิธานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 2 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ต่อ)

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
3. ขอแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ทุกคน ที่ได้รับเกียรติและความสำเร็จในการศึกษา ...สามารถสร้างความเจริญให้แก่คนและประเทศชาติ ได้สมตามความประสงค์ ประสบความสำเร็จและความรุ่งเรืองในงานโดยทั่วกัน	4. เป้าหมายการพัฒนา - พัฒนาดน (ด้านความรู้) - พัฒนาประเทศชาติ/สังคม (ผู้มีความรู้ความสามารถสูงมาเป็นกำลังสร้างประเทศ [ข้อ 1] /เพื่อให้ประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง [ข้อ 2] /สามารถสร้างความเจริญให้แก่คนและประเทศชาติได้ [ข้อ 3])

2) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 29 พฤษภาคม 2493

...ในโอกาสที่ได้มาร่วมในงานพิธีประสาทปริญญา และประกาศนียบัตรของมหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมืองในวันนี้ ข้าพเจ้ามีความพอใจที่ได้รับทราบว่า สถานศึกษาแห่งนี้ได้พยายามปรับปรุงกิจการเพื่อประสาทคุณธรรมและความรู้ตามสาขาต่างๆ แก่บัณฑิตเป็นลำดับจนได้ผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และผู้สำเร็จการศึกษามาแล้วเป็นจำนวนมาก ชาติบ้านเมืองจะดำเนินไปด้วยดีได้ ย่อมต้องอาศัยผู้รอบรู้ในสรรพวิทยาการและมีศีลธรรมเป็นกำลังสำคัญ ฉะนั้น ที่ทางการของมหาวิทยาลัยพยายามปรับปรุงระดับการศึกษาให้เท่าเทียมกับที่เป็นอยู่ในต่างประเทศนั้นก็เป็นการสมควร

ในส่วนบรรดาท่านที่สำเร็จการศึกษาและมารับปริญญาและประกาศนียบัตรในคราวนี้ ข้าพเจ้าก็ขอแสดงความยินดีด้วยในเกียรติที่ท่านได้รับในวันนี้ และขอได้ช่วยกันบำเพ็ญให้บังเกิดคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ สมดังคำปฏิญาณที่ท่านได้ให้ไว้ เพื่อทำเกียรติและชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยที่ท่านได้ศึกษามาแล้วนี้ต่อไปด้วย

ข้าพเจ้าขออวยพรให้ท่านทั้งปวงที่มาร่วมอยู่ในงานนี้ จงมีความสุขสวัสดิ์ทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้ามีความพอใจที่ได้รับทราบวา สถานศึกษาแห่งนี้ได้พยายามปรับปรุงกิจการเพื่อประสาคคุณธรรมและความรู้ตามสาขาต่างๆ แก่นักศึกษาเป็นลำดับ จนได้ผลิตบัณฑิต มหาวบัณฑิต และผู้สำเร็จการศึกษามาแล้วเป็นจำนวนมาก ชาวบ้านเมืองจะดำเนินไปด้วยดีได้ย้อมต้องอาศัยผู้รอบรู้ในสรรพวิทยาการและมีศีลธรรมเป็นกำลังสำคัญ ฉะนั้น ที่ทางการของมหาวิทยาลัยพยายามปรับปรุงระดับการศึกษาให้เท่าเทียมกับที่เป็นอยู่ในต่างประเทศนั้นก็เป็นการสมควร	1. การตระหนักว่าตนเป็นใคร - เป็นผู้ที่นำพอใจที่สถานศึกษาพยายามปรับปรุง พัฒนา เพื่อจะถ่ายทอดความรู้ และปลูกฝังคุณธรรมให้ - เป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้อาศัยความรู้และศีลธรรมไปพัฒนาบ้านเมือง 2. นิยามการพัฒนา - ปรับปรุงกิจการเพื่อประสาคคุณธรรม/ปรับปรุงมาด้วยการศึกษาให้เท่าเทียมกับที่เป็นอยู่
	3. แนวคิดการพัฒนา (แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา) - ความสำคัญของการศึกษาและคุณธรรมจะนำไปสู่การพัฒนาบ้านเมือง
2. ข้าพเจ้าก็ขอแสดงความยินดีด้วยในเกียรติที่ท่านได้รับในวันนี้ และขอได้ช่วยกันบำเพ็ญให้บังเกิดคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ	4. การตระหนักรู้ - เป็นผู้ที่นำยินดี เพราะมีเกียรติอันเกิดจากได้รับปริญญาในวันนี้ 5. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาสังคมประเทศชาติ) - บำเพ็ญให้เกิดคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ

3) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 25 พฤษภาคม 2493

...ในโอกาสที่ได้มาร่วมในงานประสาคปริญญา และอนุ ปริญญาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในวันนี้ ข้าพเจ้ามีความพอใจที่ได้เห็นและทราบกิจการของมหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า เข้ารูปเข้ารอยแล้ว สำหรับนักเรียนที่ได้รับปริญญา ก็ขอแสดงความยินดีด้วย ที่ได้อุตสาหะเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จดังที่เห็นกันอยู่ที่นี่ อันประเทศของเรานั้น เป็นที่รู้จักกันอยู่ทั่วไปแล้วว่า อุดมด้วย

ทรัพย์ในดินสินในน้ำเพียงไร ฉะนั้นถ้าได้ร่วมมือร่วมใจช่วยกันนำทรัพย์เหล่านั้นขึ้นมาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ก็จะเป็นผลส่งเสริมทวีความมั่งคั่งของบ้านเมืองได้อีกเป็นอันมาก ขอบรรดาท่านที่ได้ศึกษามานั้นจงพยายามใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามานี้แล้ว และช่วยกันเผยแพร่วิทยาการ ตามแบบที่ท่านได้ศึกษามานี้ให้เป็นคุณประโยชน์แก่ประชาราษฎร์ผู้ดำเนินอาชีพในการกสิกรรม อันเป็นประหนึ่งกระดูกสันหลังของประเทศอยู่นั้นด้วย ข้าพเจ้าขออวยพรแก่ท่านที่มาร่วมชุมนุมกันอยู่ ณ ที่นี้ ขององประสพความสุขสวัสดิ์ เพียบพร้อมด้วยกำลังกายกำลังใจที่จะได้บำเพ็ญประโยชน์แก่เพื่อนร่วมชาติสืบไป...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้ามีความพอใจที่ได้เห็นและทราบกิจการของมหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าเข้าสู่รูปเข้ารอยแล้ว สำหรับนักเรียนที่ได้รับปริญญาก็ขอแสดงความยินดีด้วย ที่ได้อุตสาหกรรมเหล่าเรียนจนประสบความสำเร็จดังที่เห็นกันอยู่	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - เป็นผู้ที่น่ายินดี เพราะได้รับปริญญา จบการศึกษาสูง 2. นิยามการพัฒนา - เจริญ/ก้าวหน้า 3. การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ - ได้อุตสาหกรรมเหล่าเรียน ประสบความสำเร็จ
2. อันประเทศของเรานั้น เป็นที่รู้จักกันอยู่ทั่วไปแล้วว่า อุดมด้วยทรัพย์ในดินสินในน้ำเพียงไร ฉะนั้นถ้าได้ร่วมมือร่วมใจช่วยกันนำทรัพย์เหล่านั้นขึ้นมาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ก็จะเป็นผลส่งเสริมทวีความมั่งคั่งของบ้านเมืองได้อีกเป็นอันมาก	4. แนวคิดการพัฒนา - เกษตรกรรม/กสิกรรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างมาก 5. วิธีการพัฒนา - การร่วมมือร่วมใจกันอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
3. ขอบรรดาท่านที่ได้ศึกษามานั้นจงพยายามใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามานี้แล้ว และช่วยกันเผยแพร่วิทยาการ ตามแบบที่ท่านได้ศึกษามานี้ให้เป็นคุณประโยชน์แก่ประชาราษฎร์ผู้ดำเนินอาชีพในการกสิกรรม...เพียบพร้อมด้วยกำลังกายกำลังใจที่จะได้บำเพ็ญประโยชน์แก่เพื่อนร่วมชาติสืบไป	6. แนวคิดการพัฒนา - วิชาการด้านการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ดำรงอาชีพเกษตรกรรมของประเทศไทย 7. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาสังคม) - ให้เป็นประโยชน์แก่ประชาราษฎร์/แก่เพื่อนร่วมชาติสืบไป

4) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ วันที่ 18 มิถุนายน 2496

...ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอันมาก ที่ได้มาในงานพิธีประสาทปริญญาและอนุปริญญาของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ในวันนี้

ตามรายงานของนายกรรมการ ปรากฏว่า ในปีนี้ได้มีผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาและอนุปริญญาเป็นจำนวนทั้งสิ้นถึง 327 คน ซึ่งย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าชาติของเราจะได้มีผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอีก จะได้ช่วยกันประกอบกิจการ ในด้านการแพทย์และการสาธารณสุขให้เจริญยิ่งขึ้น ข้าพเจ้าขอขอบใจที่บรรดาเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกฝ่ายได้พากันเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ ในอันที่จะให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าและเจริญยิ่งขึ้นอยู่เสมอ

สำหรับนักศึกษาที่สำเร็จวิชาตามหลักสูตรปริญญา และอนุปริญญาตามประเภทวิชาต่างๆ ในปีนี้ก็เป็นที่ควรได้รับความชมเชย ที่อุทิศสละบวรกันหมั่นเพียรจนสำเร็จผลได้รับปริญญาและอนุปริญญา เป็นเครื่องเชิดชูเกียรติสำหรับประกอบอาชีพในภายหน้า และขอคัดเตือนว่า ให้ปฏิบัติตนตามคำปฏิญาณที่ได้กล่าวไว้โดยเคร่งครัด และพยายามค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

อนึ่ง ปรากฏว่า มีผู้มีจิตศรัทธาหลายท่าน ได้บริจาคเงินให้เป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแก่มหาวิทยาลัยนี้ เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งข้าพเจ้ามีความยินดีในความร่วมมือของท่านที่มีส่วนช่วยเหลือนั้นด้วย

ในที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอให้ท่านทั้งหลายที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และนักศึกษา ตลอดจนผู้มีจิตศรัทธาบริจาคเงินให้เป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยนี้ ประสบความสุขความเจริญโดยทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอันมาก ที่ได้มาในงานพิธีประสาทปริญญาและอนุปริญญา ของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ในวันนี้ ตามรายงานของนายกรรมการ ปรากฏว่า ในปีนี้ได้มีผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญา... ซึ่งย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าชาติของเราจะได้มีผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอีก	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - เป็นผู้ที่น่าชื่นชมยินดี เพราะสำเร็จการศึกษา ได้รับปริญญาในวันนี้ 2. แนวคิดการพัฒนา (เกี่ยวกับการศึกษา) - การสำเร็จการศึกษาสูงเป็นเครื่องชี้ว่าชาติจะได้มีผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ต่อ)

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
<p>จะได้ช่วยกันประกอบกิจการในด้านการแพทย์และการสาธารณสุขให้เจริญยิ่งขึ้น ...ทุกฝ่ายได้พากเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ ในอันที่จะให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าและเจริญยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</p>	<p>3. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านจิตวิญญาณ) - ทุกฝ่ายต่างได้พากเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่</p> <p>4. นิยามการพัฒนา - ก้าวหน้า/เจริญ</p>
<p>2. สำหรับนักศึกษาที่สำเร็จวิชาตามหลักสูตรปริญญา...ก็เป็นที่ควรได้รับความชมเชย ที่อุทิศหะบากบั่นหมั่นเพียรจนสำเร็จผล ได้รับปริญญาและอนุปริญญาเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ...ขอตักเตือนว่าให้ปฏิบัติตนตามคำปฏิญาณที่ได้กล่าวไว้โดยเคร่งครัด และพยายามค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น</p>	<p>5. ตระหนักรู้ - การสำเร็จการศึกษาเป็นสิ่งที่ควรได้รับการชมเชยเพราะเป็นผู้มีเกียรติ</p> <p>6. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านจิตวิญญาณ) - มีความอุทิศหะบากบั่นหมั่นเพียร - ปฏิบัติตนตามคำปฏิญาณอย่างเคร่งครัด</p> <p>7. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาตน) - ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>8. นิยามการพัฒนา - เพิ่มเติม/ก้าวหน้า</p>

5) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 24 กันยายน 2512

...ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดี ที่ได้มาร่วมในพิธีมอบปริญญาบัตรประกาศนียบัตร และอนุปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล ณ โอกาสนี้ รายงานกิจการด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แสดงว่ามหาวิทยาลัยพยายามดำเนินกิจการทุกๆ อย่าง ให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของบ้านเมืองอยู่ตลอดมา การปฏิบัติกรสนามของนักศึกษานั้นได้ประโยชน์มาก เป็นการเพิ่มความรู้ความชำนาญให้แก่นักศึกษาอย่างดีที่สุดเพราะการที่นักศึกษาได้เห็นได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงของท้องถิ่นและการปฏิบัติการในท้องถิ่น ตั้งแต่ยังกำลังศึกษาอยู่ ย่อมจะมีโอกาสนำปัญหาต่างๆ ที่ได้พบเห็น มาศึกษาเพิ่มเติมให้ลึกซึ้งต่อไปอีกได้ในมหาวิทยาลัย ดีกว่าจะออกไปเผชิญปัญหาลำพังตนเอง โดยไม่มีครูบาอาจารย์ที่จะปรึกษา

ขอแสดงความยินดีกับผู้ทรงคุณวุฒิและกับนักศึกษาทุกคนผู้ได้รับเกียรติและความสำเร็จในการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่างๆ แล้วนั้น นับแต่วาระนี้เป็นต้นไป ต่างก็จะได้ออกไปประกอบการทำงานตามแนวทางที่ได้ศึกษามา ขอให้ถือว่าแต่ละคนเป็นผู้ได้รับการศึกษามาแล้วดีมีโอกาสดี ที่จะได้อุทิศตนเป็นกำลังและเป็นผู้นำสำคัญในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติโดยเฉพาะในด้านการแพทย์ ท่านจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างโดยเต็มความสามารถ ด้วยอุทิศตน และด้วยความเข้มแข็งเสียสละ จะต้องพยายามศึกษาหาความรู้ความชำนาญฝึกฝนตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และขอให้ระลึกไว้เป็นนิตย์ว่า ความที่ขงตรงต่อหน้าที่และความสามารถในการงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ ความเชื่อถือ ให้แก่ตัวท่านและสถาบันของท่าน

ข้าพเจ้าขออวยพรให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนประสบความสำเร็จในชีวิต มีความรุ่งเรืองในหน้าที่ราชการและขอให้ท่านที่มาร่วมประชุมพร้อมกันในงานนี้ มีความสุขสวัสดิโดยทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดี ที่ได้มาร่วมในพิธีมอบปริญญาบัตร...มหาวิทยาลัยพยายามดำเนินกิจการต่างๆ อย่าง ให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของบ้านเมืองอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติการณ์ของนักศึกษานั้นได้ประโยชน์มาก เป็นการเพิ่มความรู้ความชำนาญให้แก่นักศึกษาอย่างดีที่สุด เพราะการที่นักศึกษาได้เห็น ได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงของท้องถิ่น	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - เป็นผู้ที่นำยินดี เพราะสำเร็จการศึกษา ได้รับพระราชทานปริญญา 2. นียมการพัฒนา - เจริญ/ก้าวหน้า 3. แนวคิดการพัฒนา - การพัฒนาท้องถิ่นเป็นการปฏิบัติการพัฒนา เพื่อการเข้าถึงปัญญาที่แท้จริง

ตารางที่ 6 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อ)

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
2. ขอให้ถือว่าแต่ละคนเป็นผู้ได้รับการศึกษามาแล้วดี มีโอกาสดี ที่จะได้อุทิศตนเป็นกำลังและเป็นผู้นำสำคัญ ในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ โดยเฉพาะในด้านการแพทย์ ท่านจะต้องตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างโดยเต็มความสามารถ ด้วย อุทิศตน และด้วยความเข้มแข็งเสียสละ จะต้องพยายาม ศึกษาหาความรู้ความชำนาญฝึกฝนตนเองให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ	4. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาสังคม/ ประเทศชาติ) - ที่จะได้อุทิศตนเป็นกำลัง และเป็นผู้นำในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ 5. แนวคิดการพัฒนา (ความสำคัญของวิชา ความรู้) - ผู้มี โอกาสดี ได้รับการศึกษาดี เพื่อเป็น กำลังสำคัญของประเทศชาติ 6. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านจิตวิญญาณ) - ท่านจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่าง โดยเต็มความสามารถด้วยอุทิศตน และด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ 7. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาคน) - จะต้องพยายามศึกษาหาความรู้ความ ชำนาญฝึกฝนตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

6) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 7 มีนาคม 2510

...ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดี ที่ได้มาร่วมในพิธีมอบปริญญาบัตร ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ใน โอกาสนี้ และมีความพอใจมากที่ได้ทราบรายงานว่า งานของมหาวิทยาลัย ดำเนินรุดหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ได้รับความนิยมนับถือ พร้อมทั้งความอุปการะสนับสนุนอย่าง กว้างขวาง ทั้งภายในและจากต่างประเทศ การที่มหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์มากพอเพียงเมื่อเทียบกับ จำนวนนักศึกษา และการที่นักศึกษาคณะแพทยศาสตร์คนหนึ่งในรุ่นแรกได้รับทุนอานันทมหิดลนั้น ทำให้เชื่อได้ว่าระดับการศึกษาของมหาวิทยาลัยนี้จะได้มาตรฐานอันสูง

ขอแสดงความยินดีกับผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน ท่านทั้งหลายคงยังจำได้ว่า เมื่อคราวที่มาเปิดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เมื่อสองปีก่อน ข้าพเจ้าได้พูดถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งรีบ พัฒนาบ้านเมืองและพูดถึงความต้องการคนดีมีความรู้ต่าง ๆ ที่จะมาเป็นผู้นำและเป็นกำลังในการนั้น ท่านทุกคนได้สำเร็จวิชาชั้นสูงแล้ว นับว่าเป็นผู้ที่ชาติบ้านเมืองต้องการ ขอให้ตระหนักในข้อนี้

และจงตั้งใจทำงานตามหน้าที่โดยเต็มความสามารถ เพื่อทำความเจริญให้แก่การแพทย์และการพยาบาลของประเทศเรา เพราะงานด้านนี้ยังจะต้องปรับปรุงส่งเสริมและขยายออกอีกมาก จงซื้อสัตย์ต่อวิชาชีพของท่าน ต่อผู้ป่วยและต่อผู้ร่วมงาน หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความชำนาญ ให้เกิดความก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นนิตย์ กิจสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งจะต้องนับเป็นหน้าที่ของแพทย์ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันนี้คือการเข้าถึงประชาชน ท่านจะต้องช่วยบำบัดบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชนโดยทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นที่ทองถิ่นใดและกาลเวลาใด ขอให้เตรียมจิตใจให้พร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่นี้ และจงเชื่อมั่นว่า การทำประโยชน์และความเจริญแก่ส่วนรวมนั้น ย่อมเป็นประโยชน์และความเจริญของตนด้วยเสมอ

ขออวยพรให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน ประสบความสำเร็จในชีวิต มีความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน และขอให้ทุก ๆ ท่านที่มาร่วมงานในพิธีนี้ มีความสุขสวัสดิ์โดยทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 7 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ขอแสดงความยินดีกับผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน ท่านทั้งหลายคงยังจำได้ว่า เมื่อคราวที่มาเปิดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เมื่อสองปีก่อน ข้าพเจ้าได้พูดถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งรีบพัฒนาบ้านเมืองและพูดถึงความต้องการคนดีมีความรู้ต่าง ๆ ที่จะมาเป็นผู้นำและเป็นกำลังในการนั้น ท่านทุกคนได้สำเร็จวิชาชีพชั้นสูงแล้ว นับว่าเป็นผู้ที่ชาติบ้านเมืองต้องการ ขอให้ตระหนักในข้อนี้	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - ท่านทุกคนได้สำเร็จวิชาชีพชั้นสูงแล้ว - เป็นผู้ที่ชาติบ้านเมืองต้องการในการพัฒนาชาติบ้านเมือง 2. แนวคิดการพัฒนา - ความต้องการคนดีมีความรู้ต่าง ๆ ที่จะมาเป็นผู้นำ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบ้านเมือง

ตารางที่ 7 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ต่อ)

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
<p>2. จงตั้งใจทำงานตามหน้าที่โดยเต็มความสามารถเพื่อทำความเจริญให้แก่การแพทย์และการพยาบาลของประเทศเรา ...จงซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพของท่านต่อผู้ป่วยและต่อผู้ร่วมงาน หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความชำนาญ ให้เกิดความก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นนิสัย ...จงเชื่อมั่นว่า การทำประโยชน์และความเจริญแก่ส่วนรวมนั้น ย่อมเป็นประโยชน์และความเจริญของคนด้วยเสมอ</p>	<p>3. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านจิตวิญญาณ) - ตั้งใจทำงานตามหน้าที่ โดยเต็มความสามารถ - จงซื่อตรงต่อวิชาชีพของตน ต่อผู้ป่วยและต่อผู้ร่วมงาน</p> <p>4. นิยามการพัฒนา - ความเจริญ/ก้าวหน้า</p> <p>5. แนวคิดการพัฒนา - จงเชื่อมั่นว่าการทำประโยชน์และความเจริญแก่ส่วนรวมนั้น ย่อมเป็นประโยชน์และความเจริญของคนด้วย</p> <p>6. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาคน) - หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ ให้เกิดความรู้ก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นนิสัย</p>

7) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 16 ธันวาคม 2511

...ข้าพเจ้ามีความยินดี ที่ได้มาประกอบพิธีมอบปริญญาบัตรแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งสำเร็จการศึกษาเป็นรุ่นแรก และที่ได้เห็นความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยนี้ ขอขอบใจทางการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มอบปริญญาเกดิมศักดิ์แก่ข้าพเจ้าในโอกาสนี้ด้วย

ข้าพเจ้าขอแสดงความชื่นชมกับบัณฑิตทุกคน ผู้ได้รับเกียรติและความสำเร็จในการศึกษา ความสำเร็จทั้งนี้เป็นผลของความตั้งใจจริงและความอุตสาหพยายามของท่านทุกๆ คนจะภูมิใจ ข้าพเจ้าพอใจมากที่สุดที่ทุกคนให้คำมั่นสัญญาจะตั้งตนเป็นคนดี จะรักษาเกียรติและหน้าที่ และจะถือประโยชน์ของชาติบ้านเมืองยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนอื่น คำสัญญานี้มีความหมายอันลึกซึ้งหนักแน่น และสำคัญมาก จึงขอให้ท่านทำความเข้าใจในถ้อยคำของท่านให้ถ่องแท้ว่าเป็นข้อผูกมัดที่ท่านจะต้องปฏิบัติให้มั่นคงโดยตลอด การที่บัณฑิตรุ่นนี้จำนวนมากออกมารับราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นแล้วว่า ได้พิจารณาเห็นความสำคัญของชาติบ้านเมืองและประโยชน์ส่วนรวม ขอให้พยายามใช้วิชาการให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานทุกอย่าง

ให้สำเร็จด้วยความสุจริตใจต่อตนเอง ต่อส่วนรวม และต่อประเทศชาติ ทุกคนจะได้มีความสำเร็จในชีวิต และทั้งจะได้ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา โดยครบถ้วน

ข้าพเจ้าขออวยพรให้บัณฑิตใหม่ทุกคน ประสบความสำเร็จรุ่งเรือง และขอให้ทุกท่าน ที่มาประชุมพร้อมกันในพิธีนี้ มีความสุขความสวัสดิ์โดยทั่วกัน...

จากข้อความข้างต้นเมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็น ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าขอแสดงความชื่นชมกับบัณฑิตทุกคน ผู้ได้รับเกียรติและความสำเร็จในการศึกษา ความสำเร็จทั้งนี้เป็นผลของความตั้งใจจริงและความอุตสาหะพยายามของท่านแท้ ๆ ควรจะภูมิใจ ข้าพเจ้าพอใจมากที่สุดที่ทุกคนให้คำมั่นสัญญา จะตั้งตนเป็นคนดี จะรักษาเกียรติและหน้าที่ และจะถือประโยชน์ของชาติบ้านเมืองยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนอื่น ...การที่บัณฑิตรุ่นนี้จำนวนมากออกมารับราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นแล้วว่า ได้พิจารณาเห็นความสำคัญของชาติบ้านเมืองและประโยชน์ส่วนรวม	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - เป็นบุคคลที่น่าชื่นชม เป็นผู้มีความตั้งใจจริง เพราะจบการศึกษาสูง 2. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านจิตวิญญาณ) - ผลของความตั้งใจจริงและความอุตสาหะพยายามจนสำเร็จการศึกษามาได้ 3. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาคน) - ถือเอาประโยชน์ของชาติบ้านเมืองยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนอื่น - แสดงให้เห็นแล้วว่า ได้พิจารณาเห็นความสำเร็จของชาติบ้านเมืองและประโยชน์ส่วนรวม

8) พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วันที่ 31 สิงหาคม 2515

...ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดี ที่ได้มามอบปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นแรกของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ โอกาสนี้ ขอแสดงความชื่นชมกับบัณฑิตทุกคนที่ได้รับเกียรติและความสำเร็จ และขอขอบใจมหาวิทยาลัยที่ให้ปริญญาบัตรกิตติมศักดิ์แก่ข้าพเจ้า

บัดนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาแล้วเป็นรุ่นแรก นับว่าเป็นผลสำเร็จที่สำคัญและมีความหมายอย่างยิ่งสำหรับประชาชนคนไทยทุกคน เพราะทำให้เห็นถึงความพยายามของเราที่จะขยายการศึกษาชั้นอุดมออกไปให้ถึงจังหวัดภาคใต้ได้บรรลุผล และผลนั้นย่อมคาดหมายได้ว่า จะมีมาถึงการพัฒนาประเทศในส่วนรวมต่อไปอย่างแน่นอน

บัณฑิตทั้งหลายย่อมทราบได้ดีถึงกำลังความสามารถของคนๆ ว่าอาจนำออกใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง จึงควรจะได้ถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในสถานภาพและความมั่นคงของส่วนรวมเป็นพิเศษ ควรจะได้ใช้ความรู้ ความคิดและความสามารถที่มีอยู่โดยเต็มภาคภูมิ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงงานของบ้านเมืองที่แต่ละคนมีส่วนร่วมกระทำอยู่ให้พัฒนาขึ้นมา ด้วยความสำนึกว่า งานทุกสาขาทุกระดับมีความสำคัญอยู่ด้วยกัน และจำเป็นต้องกระทำไปพร้อมกัน เมื่อผู้มีความรู้ร่วมกันพัฒนาอย่างจริงจังด้วยหลักการ งานต่างๆ ทุกด้านตั้งแต่ระดับพื้นฐานขึ้นมาจนระดับยอด จะดำเนินและก้าวหน้าไปได้โดยราบรื่นและรวดเร็ว ความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นทั่วถึงพร้อมมูลนั้น จะก่อกันเป็นรากฐานอันกว้างใหญ่แข็งแรง และจะคำชูส่งเสริมฐานะความเจริญของชาติบ้านเมืองให้ตั้งมั่นอยู่โดยถาวรปลอดภัยได้เป็นที่แน่นอน ข้าพเจ้าขอฝากถ้อยคำทั้งหมดนี้ ให้ทุกคนได้นำไปพิจารณาเป็นแนวทางปฏิบัติ ในการที่จะสร้างความสำเร็จความเจริญของตนของชาติสืบไปในวันข้างหน้า

ขออนุโมทนาในเจตนาอันเป็นกุศล ของผู้ที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลกิจการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกฝ่ายทุกคน ขออวยพรให้บัณฑิตใหม่มีพลังอันสมบูรณ์ทั้งในกายและในจิตใจ สามารถประกอบกิจการงานต่างๆ ได้โดยมีประสิทธิภาพเต็มเปี่ยม ทั้งให้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ปรารถนาทุกคน...

จากข้อความข้างต้น เมื่อพิจารณาจากคำ กลุ่มคำ หรือประโยคแล้ว สามารถวิเคราะห์เป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 9 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
1. ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดี ที่ได้มามอบปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นแรกของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ โอกาสนี้ ขอแสดงความชื่นชมกับบัณฑิตทุกคนที่ได้รับเกียรติและความสำเร็จ	1. การตระหนักรู้ว่าตนเป็นใคร - เป็นผู้ที่น่าชื่นชมยินดี และมีเกียรติเพราะจบการศึกษาสูง

ตารางที่ 9 แบบวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ต่อ)

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
<p>2. บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบัณฑิต สำเร็จการศึกษาแล้วเป็นรุ่นแรก นับว่าเป็นผลสำเร็จที่สำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่ง สำหรับประชาชนคนไทยทุกคน เพราะทำให้เห็นว่าความพยายามของเราที่จะขยายการศึกษาชั้นอุดมออกไปให้ถึงจังหวัดภาคใต้ได้บรรลุผล และผลนั้น ย่อมคาดหมายได้ว่า จะมาถึงการพัฒนาประเทศในส่วนรวมต่อไป</p>	<p>2. แนวคิดการพัฒนา (แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาระดับอุดมศึกษา มีความสำคัญต่อการสร้าง/พัฒนาคนเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ
<p>3. บัณฑิตทั้งหลายย่อมทราบ ได้ดีถึงกำลังความสามารถของตน ๆ ว่าอาจนำออกใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง จึงควรจะได้ถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในสถานภาพและความมั่นคงของส่วนรวมเป็นพิเศษ ควรจะได้ใช้ความรู้ ความคิดและความสามารถที่มีอยู่โดยเต็มภาคภูมิ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงงานของบ้านเมืองที่แต่ละคนมีส่วนร่วมกระทำอยู่ ให้พัฒนาขึ้นมา ด้วยความ</p>	<p>3. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านปฏิบัติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บัณฑิตทั้งหลายย่อมทราบ ได้ดีถึงกำลังความสามารถของตน ว่าอาจนำออกใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง <p>4. เป้าหมายการพัฒนา (พัฒนาสังคมประเทศชาติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จึงควรเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในสถานภาพและความมั่นคงของส่วนรวมเป็นพิเศษ...ปรับปรุงงานของบ้านเมือง <p>5. แนวคิดการพัฒนา (พัฒนาแบบองค์รวม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทุกสาขาทุกระดับมีความสำคัญอยู่ด้วยกันและจำเป็นต้องกระทำไปพร้อมกัน <p>6. วิธีการพัฒนา (พัฒนาด้านปฏิบัติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาอย่างจริงจังตั้งแต่ระดับพื้นฐานขึ้นมาถึงระดับยอด <p>7. นิยามการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก้าวหน้า

คำ/กลุ่มคำ/ประโยคจากพระบรมราโชวาท	ประเด็นวิเคราะห์
<p>สำนึกว่า งานทุกสาขาทุกระดับ มีความสำคัญอยู่ด้วยกัน และจำเป็นต้องกระทำไปพร้อมกัน เมื่อผู้มีความรู้ร่วมกันพัฒนาอย่างจริงจังด้วยหลักการ งานต่าง ๆ ทุกด้าน ตั้งแต่ระดับพื้นฐานขึ้นมาจนระดับยอด จะดำเนินและก้าวหน้าไปได้โดยราบรื่นและรวดเร็ว</p>	

1.1.3 แบบวิเคราะห์ห้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาท จากตัวอย่างพระบรมราโชวาท พบประเด็นการวิเคราะห์ อันมีลักษณะ “ฟ้อง” กัน ดังนี้

- 1) จากการตระหนักรู้
- 2) สู่การพัฒนา ประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ดังนี้
 - 2.1 นิยามการพัฒนา
 - 2.2 แนวคิดการพัฒนา
 - 2.2.1 เกี่ยวกับการศึกษาหรือความรู้
 - 2.2.2 เกี่ยวกับการพัฒนา
 - 2.3 วิธีการพัฒนา
 - 2.3.1 พัฒนาด้านจิตวิญญาณ
 - 2.3.2 พัฒนาด้านปฏิบัติ
 - 2.4 เป้าหมายการพัฒนา
 - 2.4.1 การพัฒนาคน
 - 2.4.1.1 ด้านการศึกษา ความรู้หรือปัญญา
 - 2.4.1.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 2.4.2 การพัฒนาสังคมหรือประเทศชาติ

จากตัวอย่างพระบรมราโชวาทเพียง 8 องค์ สามารถพบแนวคิดการพัฒนาประเทศที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ กล่าวคือ ผู้ที่จะออกไปพัฒนาประเทศนั้นจะต้องสำนึก ตระหนักรู้ เสียก่อนว่า ตนคือใคร มีความสำคัญอย่างไร และมีบทบาทหน้าที่อย่างไรต่อสังคมไทย รวมทั้งต้องเข้าใจนิยามของการพัฒนาในพระราชทัศนะนั้นคืออะไร หรือหมายถึงอะไรและจะมีวิธีการพัฒนาอย่างไร ทั้งพัฒนา

ทางความคิดจิตวิญญาณ และพัฒนาในทางปฏิบัติที่เป็นขั้นเป็นตอนอย่างไร และการพัฒนานั้นเพื่ออะไร หรืออีกนัยหนึ่งคือเป้าหมายของการพัฒนานั้นเอง

1.1.4 ใช้แบบวิเคราะห์ห้วงค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศที่สร้างขึ้นวิเคราะห์พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 – 2541 เพื่อวิเคราะห์ตามแนวคิดหลัก (theme) ด้วยการหาการปรากฏของคำ/ความของ ตามประเด็นที่กำหนด

1.1.5 นำแบบวิเคราะห์พระบรมราโชวาท ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ขึ้น นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ พร้อมปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.1.6 ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 – 2541 ทีละองค์ จนครบ 315 องค์

1.1.7 สังเคราะห์ห้วงค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493-2541 โดยการสังเคราะห์ห้วงค์ความรู้ตามประเด็นข้างต้นแยกตามสถาบันการศึกษา แล้วสรุปเป็นภาพรวมเพื่อเสนอเป็นทฤษฎีการพัฒนาประเทศตามพระราชดำริจากพระบรมราโชวาท

1.2 การวิเคราะห์ภาษา

วิเคราะห์การใช้ภาษาจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 - 2541 โดยพิจารณาว่าแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศที่วิเคราะห์ได้จากพระบรมราโชวาทนั้น สกัดออกมาจาก “ภาษา” เพราะภาษาทำหน้าที่ประจักษ์เครื่องมือสำคัญในการสื่อความหมาย อันหมายรวมถึงความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนะความคิด ความเชื่อ ที่ผนวกรวมอยู่อย่างเบ็ดเสร็จ และการจะสกัด “สาร” ที่มุ่งสื่อออกมาได้นั้น ต้องใช้การถอดคำประพันธ์และอธิบายให้ข้อคิดเห็น หรืออาจเรียกว่าเป็นการตีความด้วยบท หรือการถอดรหัส เพื่อสร้างความหมายให้แก่ด้วยบท และภาษาที่จะสร้างความหมายให้แก่ด้วยทออย่างเข้มข้น คือ ภาษาที่มีการสื่อสารในลักษณะพิเศษจนมีลักษณะเด่น เช่น มีการปรากฏซ้ำ ๆ กัน หรือจงใจใช้ให้แปลกด้วยการเปรียบเทียบเพื่อเน้นย้ำความชัดเจนของความหมายเป็นต้น

ดังนั้นการวิเคราะห์ภาษาในพระบรมราโชวาทในงานวิจัยนี้ จะศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการสั่งสอนการแนะนำ หรือการดักเตือน ด้วยกลวิธีต่าง ๆ จนเป็นลักษณะเด่นเพื่อจะสื่อสารโน้มน้าวใจ หรือการเน้นย้ำความหมายด้วยการซ้ำอันได้แก่การซ้ำคำ ซ้ำความ ซึ่งแสดงให้เห็นจากการปรากฏคำหรือความนั้นซ้ำ ๆ กันจน มีลักษณะแปลกหรือต่างจนสะดุดเด่น (foregrounding) เพื่อสร้างความเข้มข้นหรือนำไปสู่การเน้นย้ำความหมาย โดยพิจารณาการซ้ำนั้น ทีละองค์ จนครบทุกองค์ ทุกสถาบัน งานวิจัยนี้จะไม่นับการซ้ำคำ/ความมากกว่า หนึ่งครั้ง

ภายในองค์เดียวกัน เช่น การซ้ำคำ “เจริญ” พบ 50 ครั้ง หมายความว่า พบใน 50 องค์การศึกษา ภาษาในลักษณะเช่นนี้ เป็นการศึกษาลักษณะเด่นของภาษาในเชิงปริมาณอันเป็นการสร้างภาษาให้เบี่ยงเบนจากมาตรฐานแล้วนำมาจัดระบบความคิดเพื่อสร้างกรอบหรือแบบวิเคราะห์องค์ความรู้ ด้านการพัฒนาประเทศอันเป็นการศึกษาภาษาในเชิงคุณภาพ

2. ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศไปใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เช่น วิชาบัณฑิตในอุดมคติ หรือเป็นผู้ที่นำแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ไปใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศ ประกอบด้วย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1.1 ศาสตราจารย์ ดร.รังสิต สุวรรณมรรคา

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์

อดีต คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร มากแจ้ง

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ

คณบดี วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.5 รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพธิ์ วัฒนานิมิตกุล

คณบดีคณะครุศาสตร์ และอดีตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา

2.1.6 รองศาสตราจารย์ ดร.สุปาณี พัดทอง

อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย และอดีตผู้ช่วยคณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.1.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธชาติ โปธิบาล

อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา ศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อดีตหัวหน้าภาควิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อดีตรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.1.8 พลเอกนายแพทย์อรชุน พิบูลย์นครินทร์

ข้าราชการบำนาญ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

2.2 ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นการในสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีแนวคำถาม ดังนี้

2.2.1 ท่านคิดว่าพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่บัณฑิตมีคุณค่าและความสำคัญต่อตนและสังคมอย่างไร

2.2.2 ในฐานะผู้นำทางความคิด ท่านจะเสนอให้นำแนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาทไปประยุกต์ใช้อย่างไร

2.2.3 ในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญทางการศึกษา ท่านจะนำแนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาทไปพัฒนานิสิตนักศึกษา ผ่านรูปแบบ กระบวนการ และกิจกรรมทางการศึกษาอย่างไร ในระดับอุดมศึกษา

2.2.4 บัณฑิตจะนำแนวพระราชดำริไปใช้ในการพัฒนาประเทศและสังคมอย่างไร

2.2.5 สถาบันการศึกษาจะน้อมนำแนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ไปใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามแนวพระราชดำริได้อย่างไร

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ แล้วจัดระบบข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ มาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศตามความคาดหวังจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชไปใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษา

ข้อสรุป

1. สรุปผลการศึกษาในส่วนของแนวพระราชดำริ สรุปได้ดังนี้

1.1 แนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศมีลักษณะเป็นกระบวนการ

กระบวนการในบริบทนี้ คือ ลำดับของการกระทำที่ดำเนินสืบเนื่องกันไปโดยเริ่มจากพระราชดำรินี้อย่าง “พระบรมราโชวาท” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มีพระราชประสงค์จะ “สั่งสอน แนะนำ และตักเตือน” แก่ “บัณฑิต” ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ในฐานะที่จบการศึกษาสูง และเป็นที่ยึดถือของสังคมที่จะออกไปพัฒนาสังคม ซึ่งในที่นี้พระบรมราโชวาทจึงทำหน้าที่ให้การศึกษา ซึ่งในแง่ของ “พันธศึกษา” นั้นถือว่าเป็น “เครื่องมือ” อันสำคัญยิ่งต่อการ “พัฒนาคน” เมื่อคนได้รับการพัฒนาแล้วจึงไป “พัฒนาสังคม” สืบไป

1.2 “จากการตระหนักรู้” คือ กระบวนการแห่งการพัฒนาตน

“จากการตระหนักรู้” ถือเป็นกระบวนการสร้าง/พัฒนาตนโดยสำนึกและตระหนักของบัณฑิต ด้วย “คำสั่งสอน แนะนำ และตักเตือน” จากพระบรมราโชวาทอย่างประจักษ์ชัดแจ้งว่าตนคือใคร มีความสำคัญ และบทบาทต่อตนและสังคมอย่างไร เมื่อประจักษ์ชัดค่านี้อแล้วจึงเท่ากับเป็นการ “ขัด/กล่อมกล่า” ตนเพื่อจะไปพัฒนาสังคมประเทศสืบไป และการประจักษ์ตระหนักรู้ข้างต้น พระบรมราโชวาท

นำเสนอผ่านถ้อยคำอันหลากหลาย อาทิ นำขึ้นชมนินติ มีเกียรติ มีความรู้สูงเป็นที่คาดหวังของสังคม เข้าใจนิยามและบทบาทของบัณฑิต เป็นต้น คำหรือความที่ใช้แต่ละสถาบันนั้น มีทั้งที่มีลักษณะ “ฟ้อง” และ “เฉพาะ” กับซึ่งสัมพันธ์การบริบทของแต่ละสถาบัน แต่ในภาพรวมแล้วมุ่งกระตุ้นความใฝ่ดี ในมนุษย์เหมือนกัน

1.3 “นิยามการพัฒนา” และ “แนวคิดการพัฒนา” คือ กระบวนการเพื่อนำ “สู่การพัฒนา” ด้วยการสร้างความ “เข้าใจ” ในความหมายและความสำคัญของการพัฒนา

“สู่การพัฒนา” เป็นกระบวนการเพื่อ “เข้าใจ” ใน “นิยามการพัฒนา” และ “แนวคิดการพัฒนา” โดยมีพระบรมราโชวาทเสนอผ่านคำ/ความ ที่น่าสนใจอย่างหลากหลาย อาทิ ความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง รุ่งโรจน์ ความมั่นคง ยั่งยืน ดาว การวิวัฒนา/วัฒนา การเพิ่มเติม/เพิ่มพูน เป็นต้น ซึ่งคำเหล่านี้ โดยรวมแล้วสื่อความหมายไปในแนวทางเดียวกับ คำ “พัฒนา” แต่ที่น่าสนใจ คือ การปรากฏของคำ เจริญ สูงกว่าคำอื่น ๆ คำเจริญนี้มีนัยแฝงเกี่ยวกับ “การศึกษา” ซึ่งเป็นความหมายของพัฒนาที่ใช้กับคน อันเป็นไวพจน์กับศัพท์ทางศาสนาว่า “ภาวนา” ส่วนพัฒนาวิตุสิ่งของ จะใช้ในความหมายของ การเพิ่มพูน ขยายทำให้มาก เป็นต้น จึงนับได้ว่าการสร้างความเข้าใจในนิยามของการพัฒนา มีนัยที่ลึกซึ้ง และเป็น นัยเดียวกับ “พัฒนศึกษา” คือ การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับเครื่องมือ คือ การศึกษา อีกด้วย นอกจากนั้นนิยามของการพัฒนาอีกกลุ่มคำหนึ่งคือ “มั่นคง ยั่งยืน ดาว” ซึ่งมักปรากฏใน ลักษณะขยายคำว่า “เจริญ” และ “ก้าวหน้า” นัยสำคัญที่ลุ่มลึกของคำว่า “มั่นคง ยั่งยืน และดาว” ที่ปรากฏในพระบรมราโชวาทเป็นทั้งเป้าหมายของการพัฒนาที่คาดหวังและเป็นทั้งผลกระทบที่ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนา อันเป็นลักษณะเฉพาะของพระบรมราโชวาท ที่ต้องพัฒนาด้วย หลักวิชาและหลักปฏิบัติซึ่งผู้พัฒนาจะรู้สึกและรู้รอบแล้ว ยังต้องมีหลักคุณธรรมรองรับ และมุ่งมั่น พัฒนาให้นอกเหนือไปกว่าตัวตน คือการพัฒนาสังคมประเทศชาติ ซึ่งลักษณะเฉพาะอันเป็นลักษณะ สำคัญนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคง ยั่งยืน และดาว

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาที่สำคัญที่ปรากฏในพระบรมราโชวาท คือ แนวคิดเกี่ยวกับ การศึกษาหรือความรู้ อาทิ การศึกษาเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความเจริญของชาติและส่งเสริมการพัฒนา คุณธรรมและบ้านเมือง ตลอดจนปลูกฝังความเจริญทั้งด้านความรู้ และคุณธรรมต่าง ๆ ความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะ นำไปพัฒนาสร้างสรรค์ สังคมประเทศชาติ ต้องรองรับด้วยคุณธรรมและ เหตุผล เป็นต้น แนวคิดดังกล่าวบ่งชี้คุณค่าและความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นดัชนีชี้วัดความเจริญของ ประเทศชาติ อันเป็นทั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ของการพัฒนาทั้งเน้นย้ำบทบาทหน้าที่ของการศึกษาที่ทั้ง ถ่ายทอดศิลปวิทยา และปลูกฝังคุณธรรมในมนุษย์ ความสำคัญของการศึกษาคือว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะถือเป็น “เครื่องมือ” ในการพัฒนาคนก่อนไปพัฒนา สังคมส่วนรวม

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา โดยตรงก็มีความสำคัญและพบอย่างหลากหลาย อาทิ การพัฒนาแบบมั่นคง ยั่งยืน ดาว การพัฒนาแบบองค์รวม ประสานเชื่อมโยง การพัฒนาด้วยความรู้

และศีลธรรม การพัฒนาแบบพอเพียง การพัฒนาแบบทฤษฎีห้าแฉก การพัฒนาที่เหมาะสมกับประเทศ คือ การทำนุบำรุงเกษตรกรรมทุกสาขา เป็นต้น แนวคิดการพัฒนาทุกแนวคิดเกิดจากหลักแห่งจริยวัตร และพระราชกรณียกิจที่พระองค์ได้บำเพ็ญมาเนิ่นนานนัก แนวคิดและทฤษฎีทั้งหลายจึงสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงๆ

1.4 “วิธีการพัฒนา” จากพระบรมราโชวาทคือกระบวนการ “เข้าถึง” การพัฒนา

วิธีการพัฒนา ในพระบรมราโชวาทมีทั้งการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ หมายถึง วิธีการที่จะปรับมโนทัศน์ของผู้พัฒนาให้คิดและทำในสิ่งดีงาม ซึ่งพบวิธีการพัฒนาอันหลากหลาย วิธีการที่สำคัญ อาทิ พัฒนาด้วยการยึดมั่นในอุดมคติและปณิธาน พัฒนาด้วยปัญญา พัฒนาด้วยเหตุผล และพัฒนาด้วยใจ เป็นต้น วิธีการพัฒนาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พัฒนาด้านปฏิบัติ หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งพบในพระบรมราโชวาทหลายวิธีด้วยกัน เช่น การพัฒนาด้วยหลักปฏิบัติและหลักวิชาการพัฒนาอย่างประสานประโยชน์กัน พัฒนาโดยเริ่มที่พื้นฐานก่อนและค่อยเป็นค่อยไป พัฒนอย่างพอเหมาะพอดี เป็นต้น ทั้งการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ และพัฒนาด้วยการปฏิบัติ จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์โยงใยสืบเนื่องมาจาก “การตระหนักรู้” ในคุณค่าแห่งตน และ “สู่การพัฒนา” ในส่วนของ “นิยามการพัฒนา” และ “แนวคิดการพัฒนา” ซึ่งเป็นประจักษ์ประสมของการพัฒนาทั้งปวง คือ การ “เข้าใจ” ว่าการพัฒนาคืออะไร มีความสำคัญอย่างไร แล้วจึงนำไปสู่การ “เข้าถึง” การพัฒนาด้วยการปฏิบัติการพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ โดยเริ่มจากวิธีปรับ “มโนทัศน์” ด้วยการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้พัฒนามุ่งคิดและทำสิ่งที่มีคุณค่าดีงาม และพัฒนาเพื่อสังคมประเทศชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านปฏิบัติ ซึ่งมีวิธีการต่างๆ กัน แต่ทุกวิธีนั้น ก็มุ่งหรือนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ความมั่นคงยั่งยืน และถาวรของสังคมทุกระดับ

1.5 จากการ “พัฒนาตน” สู่ “พัฒนาสังคม” คือเป้าหมายของการพัฒนาทั้งปวงเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืน และถาวรของสังคม

เป้าหมายการพัฒนา อันเป็นอุดมคติของทุกสังคม คือ การพัฒนาสังคมให้มั่นคง ยั่งยืน และถาวร แต่อย่างไรก็ตาม “คน” ก็คือเป็นปัจจัยของการพัฒนาทั้งปวง จึงจำเป็นพัฒนาตนเองไปอย่างไม่หยุดยั้ง เป้าหมายการพัฒนาจากพระบรมราโชวาท พบว่า “การพัฒนาตน” มีความเข้มข้นสูงกว่า “การพัฒนาสังคม หรือประเทศชาติ” โดยเฉพาะการพัฒนาตน ในด้าน “คุณธรรมจริยธรรม” เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในความสมบูรณ์ที่จะควบคุมการปฏิบัติงานพัฒนามิให้ออกนอกกลุ่มนอกทาง ไปจากที่ควรจะเป็น

2. สรุปผลการศึกษา ในส่วนแนวทางการนำองค์ความรู้จากแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สรุปได้ ดังนี้

2.1 แนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศมีคุณค่า และความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่จะไปพัฒนานิสิตนักศึกษา ทั้งในส่วนของความสำคัญต่อตนและความสำคัญต่อสังคม

2.2 แนวทางการประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาทไปพัฒนาประเทศโดยนำไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อการพัฒนาคน และนำไปใช้พัฒนาสังคมโดยผ่านระบบการศึกษาผ่านโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนและสังคม

2.3 แนวทางที่บัณฑิตจะนำแนวพระราชดำริจากพระบรมราโชวาทไปพัฒนาประเทศ ด้วยการ “พัฒนาคน” ก่อน “พัฒนาสังคม” ด้วยการ “พัฒนาสังคม” โดยประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาและวิธีการพัฒนาต่างๆ ไปใช้

2.4 แนวทางการนำแนวพระราชดำริไปพัฒนานิสิตนักศึกษาผ่านรูปแบบและกิจกรรมทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยผ่านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัชฌาศัย

2.5 แนวทางที่สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะนำแนวพระราชดำริเกี่ยวกับพัฒนาประเทศไปพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยผ่านปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะภาควิชา สาขาวิชาต่าง ๆ ก็จะปรับให้สอดคล้องกับระดับคณะด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการนำแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ไปจัดทำเป็นแผนการศึกษาแห่งชาติ เพราะจะได้นำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ได้อย่างกว้างขวาง และเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ควรจะได้มีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อจะได้นำแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัชฌาศัย

การวิจัยกรณีศึกษาโครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*

สมบุญ ศรีสรรหิรัญและคณะ**

บทคัดย่อ

โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งเป็น โครงการที่ดำเนินงานเพื่อวางโครงสร้างพื้นฐานและเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ด้วยการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2551-2554 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวทาง (HR Scorecard) และกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติคือ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Accountability) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสรุป คือ 1. จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง/จุดอ่อน) และภายนอก (โอกาส/อุปสรรค) และวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. วิเคราะห์ทิศทางนโยบายและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และแผนบริหารราชการ 4. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ที่มา * วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรรหิรัญ หัวหน้าโครงการวิจัย และคณะผู้วิจัยประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา ธนาดิเรก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ อาจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี อาจารย์ภัทร พลอยแหวน และอาจารย์อรุณพล กาญจนพงษ์พร ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

5. จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีข้อมูลครบถ้วนตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดโครงการเพื่อรองรับเป้าหมายที่วางไว้ และนำเสนอคณะผู้บริหารพิจารณาอนุมัติพร้อมทั้งจัดประชุมชี้แจงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2554) มีวัตถุประสงค์หลักและประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ดังนี้

วัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. มีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. บุคลากรได้รับการดูแลและส่งเสริมให้มีสมรรถนะและปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทุนที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร
3. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีและปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
2. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
4. กับปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงาน โครงการฯ
5. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพและปรับระบบค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
6. การวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
7. การสร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั้งหมด
8. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
9. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบบริหารราชการแนวใหม่และมีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ลักษณะการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งปัจจุบัน ระบบราชการได้เข้าสู่ยุคแห่งการปฏิรูป เพื่อสนองตอบต่อการบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนของงานที่ไม่จำเป็นตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.ก. ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อผลักดัน การบริหารจัดการตามพันธกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถทำงานเชื่อมโยง เป็นเครือข่ายสอดคล้องประสานความเชื่อมโยง ในเชิงบูรณาการ ทั้งภายในกลุ่มภารกิจและระหว่างภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง จึงเป็นผลให้รัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญ และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของส่วนราชการให้สูงเทียบเท่า มาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งออกตามความในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังกำหนดเป้าหมาย ของการบริหารราชการว่า ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชน ได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น การที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าประสงค์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าวได้ ส่วนราชการและจังหวัดจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งและมุ่งสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ ที่ระบุไว้ในมาตรา 9 แห่งร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่ (6) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ กระทรวง ทบวง กรม เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พลเรือนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่ายพลเรือนและ (7) ประเมินผลสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่ายพลเรือนและให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใน กระทรวง ทบวง กรม

ระบบการบริหารราชการในปัจจุบันเป็นการบริหารราชการแบบบูรณาการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ (วช.) จำเป็นต้องมีอิสระ ในการบริหารกำลังคนของตนเองและความสำเร็จในการบริหารองค์กร ขึ้นอยู่กับการที่ วช. มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน ตลอดจน มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันจะช่วยให้การบริหาร

องค์กรเกิดสัมฤทธิ์ผลและตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) และคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ของสำนักงานฯ ดังนั้น สำนักงานฯ จำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็งและมีสมรรถนะสูง (High Performing Human Resource) อันจะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ใช้ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นทุน (Human Capital) สำหรับการบริหารราชการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย การกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การประเมินสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารของสำนักงานฯ ซึ่งรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัด โดยตรงได้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาของการใช้ทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษาวิจัย

ช่วงแรก สร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการทุกคนในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้มีความรู้เกี่ยวกับ (Human Resource Scorecard) โดยจัดให้มีการสัมมนา (kick off seminar) ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ

ช่วงที่ 2 ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ดังนี้ คือ

- **ขั้นตอนที่ 1** การรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารของสำนักงานฯ/กองต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์เกี่ยวกับทิศทางเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ประเด็นท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานฯ ต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัญหาด้านบุคลากรที่หน่วยงานหลักกำลังเผชิญอยู่ สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะความสามารถและวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการ เครื่องมือในการบริหารจัดการที่หน่วยงานหลักใช้อยู่ในปัจจุบันและที่จะใช้ในอนาคต

- **ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงานของ Human Resource เพื่อให้ได้ข้อมูลชี้วัดส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้บริหารหน่วยงานหลักต่อทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดกลยุทธ์ทางด้าน HR โดยหัวหน้าส่วนราชการของหน่วยงานหลักและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1-2 ว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลใดที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จของสำนักงานฯ ในระยะ 1-2 ปี นำมากำหนดเป็นรายการข้อบังคับเชิงกลยุทธ์ (Strategic Imperatives) ใน Scorecard

- **ขั้นตอนที่ 4** กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทางด้าน Human Resource นำรายการข้อบังคับเชิงกลยุทธ์มาร่วมกันวิเคราะห์ต่อไปว่า ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดนั้นมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors-CSFs) ที่เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับข้อบังคับเชิงกลยุทธ์ (ปัจจัยสำคัญใดที่เป็นเหตุให้เกิดผลตามรายการข้อบังคับเชิงกลยุทธ์) เมื่อได้รายการปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จแล้ว ทำการเลือกปัจจัยที่จะนำไปกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและแผนงานรองรับที่สำนักงานฯ จำเป็นต้องดำเนินการก่อน (หากเลือกทำพร้อมกันหมดอาจประสบปัญหาในเรื่องการจัดสรรอัตรากำลังและทรัพยากรต่าง ๆ จึงควรลำดับความสำคัญและเลือกทำในสิ่งที่จำเป็นก่อน)

- **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักทางด้าน Human Resource นำปัจจัยหลักมากำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (ตัวชี้วัดเฉพาะที่สำคัญเท่านั้น) พร้อมทั้งกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จแต่ละตัว

- **ขั้นตอนที่ 6** สืบหาข้อมูลทางด้าน Human Resource ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้รายการข้อมูลที่สามารถใช้ประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ได้ผลการประเมินสถานภาพปัจจุบัน (Baseline) ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแต่ละตัวรายการข้อมูลที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักได้

- **ขั้นตอนที่ 7** ตั้งเป้าหมาย แผนงานรองรับ และเป้าหมายลดหลั่น เป้าหมายที่เป็นตัวเลข (Target) สำหรับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแต่ละตัว กำหนดแผนงานรองรับ (Initiatives) เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็น โครงการหรือกิจกรรมงานที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักต้องการ

เมื่อได้ดำเนินงานจนบรรลุขั้นตอนที่ 7 ได้ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) จะต้องมีการทบทวนร่างและนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจยอมรับ

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา

- แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐใน 5 มิติ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดของสำนักงาน ก.พ. คือ 1) มิติของความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมต่อความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) มิติด้านคุณภาพชีวิต : ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

- เครื่องมือช่วยในการติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ วช. เป็นไปอย่างเหมาะสมและได้สัดส่วนกับปริมาณภาระงานขององค์กร
- ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ใน 5 มิติ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดของสำนักงาน ก.พ. คือ 1) มิติของความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมต่อความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) มิติด้านคุณภาพชีวิต : ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

สรุปผลการประเมินสถานการณ์ภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอีก 1-3 ปี ข้างหน้า

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 98 ชุด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในด้านคนมากที่สุด ซึ่งตรงกับผลการวิเคราะห์ที่ได้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้มุ่งความสำคัญที่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เนื่องจากผู้บริหารขององค์กร ได้ตระหนักว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถทำงานไม่ตรงกับความสามารถที่มีอยู่หรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นผลให้องค์กรไม่สามารถเปิดวิสัยทัศน์/พันธกิจ อย่างที่องค์กรคาดหวังไว้ได้

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ในส่วนของเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอีก 1-3 ปี ข้างหน้า สามารถสรุปเป็นประเด็นย่อยในส่วนของงาน/กระบวนการ คน ทรัพยากร และลูกค้า/ผู้รับบริการ ได้ดังนี้

● ด้านงาน/กระบวนการ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่คาดหวังให้มีการลดขั้นตอนในการทำงาน กระบวนการทำงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากขึ้น นอกจากนี้บุคลากรยังคาดหวังให้มีแผนการดำเนินงาน กระบวนการ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการที่ประหยัดถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการประเมินผลอย่างชัดเจน บุคลากรบางส่วนคาดหวังให้องค์กรมีแผนและกระบวนการสรรหาทดแทน และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมผลงานวิจัยแก่บุคลากรภายนอกและมีการจัดหาระบบ ICT ที่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ดีและใช้งานได้ทั่วถึง ซึ่งความคาดหวังของบุคลากรสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้ถูกใจผู้รับบริการ การที่องค์กรมีทิศทางการบริหารต้องชัดเจนและมีระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญ

ที่การจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมกับภารกิจแต่ละกอง/สำนัก และสร้างนโยบายการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

● ด้านคน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่คาดหวังให้คนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบและมีความสามัคคีนอกจากนั้นบุคลากรบางส่วนยังคาดหวังให้มีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ มีบุคลากรที่เพียงพอกับงาน มีผู้นำที่ให้คำปรึกษาได้ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และมีผลตอบแทนที่ดี บุคลากรสามารถปรับตัวปรับกระบวนการทำงานในเชิงรุก ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร พบว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทำงานเป็นทีมและการทำงานทดแทนกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรักขององค์กร ความกระตือรือร้นของบุคลากรและการที่บุคลากรมีทักษะต่าง ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ การประสานงาน เจรจาต่อรอง หรือแม้กระทั่งทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ

● ด้านทรัพยากร

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่คาดหวังให้องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อความต้องการ และมีการจัดสรรพื้นที่ทำงานและอาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีงบประมาณใช้อย่างเพียงพอ และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญไปที่การสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย

● ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้รับบริการพึงพอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด ขอมรับและไว้ใจในบทบาทสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและคาดหวังให้เกิดเครือข่ายวิจัยกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมากขึ้น บุคลากรบางส่วนคาดหวังให้บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง และเป็นแหล่งค้นหาข้อมูลที่ดี สำหรับผู้รับบริการสามารถนำผลผลิตของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการที่ผู้รับบริการพึงพอใจต่องานบริการของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เข้าใจบทบาทหลักคือ การเป็นผู้กำหนดนโยบายการวิจัยและการติดตามประเมินผลการวิจัยของประเทศ และเป็นสถาบันหลักในการขับเคลื่อนและเป็นแหล่งข้อมูลงานวิจัยของประเทศ นอกจากนั้นยังคาดหวังให้ผู้รับบริการยอมรับในคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการต่าง ๆ อีกด้วย

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด สรุปในภาพรวมได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีจุดแข็งคือ การที่บุคลากรมีคุณวุฒิและความสามารถสูง บุคลากรบางส่วนยังมองว่าจุดแข็งขององค์กร คือ การที่องค์กรมีข้าราชการระดับสูงและนักวิชาการจำนวนมาก บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคลากรได้รับการอบรมสม่ำเสมอ มีความตั้งใจ ใฝ่รู้ และกระตือรือร้น นอกจากนี้ การที่องค์กรเป็นศูนย์กลางแหล่งข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย มีการทำงานเป็นระบบและมีมาตรฐาน ก็ยังเป็นจุดแข็งที่บุคลากรให้ความสำคัญซึ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ นี้ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท-เอก จำนวนมาก อีกทั้งมีข้าราชการระดับ 8 เป็นจำนวนมาก ซึ่งแสดงถึงความมีศักยภาพทางวิชาการและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ นอกจากนี้ประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารยังได้มองว่าการที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าภารกิจ/ฝ่ายให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับปฏิบัติและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารทั่วไป และการที่บุคลากรภายในกองสามารถทำงานแทนกันได้ นั้นเป็นปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งขององค์กรเช่นกัน

จุดอ่อน จากผลการศึกษาและผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร พบว่า มีหลายประเด็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากร เช่น บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่มั่นใจต่อสถานภาพขององค์กร การจัดอัตรากำลังคนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ขาดระบบการแจ้งสิทธิที่เป็นการบริหารเชิงรุกในเรื่องเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) และสิทธิอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ขาดระบบหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย หลักสูตรพัฒนาบุคลากรยังไม่เหมาะสมกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน โอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะไม่เท่าเทียมกันและไม่ทั่วถึง ไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ขาดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ระหว่างภารกิจ ขาดระบบการติดตามผลลัพธ์จากการเข้ารับการฝึกอบรมและการคำนวณความคุ้มค่าในการลงทุนต่อการพัฒนา เป็นต้น

โอกาส สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ คือ การที่นโยบายรัฐบาลมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน บุคคลและหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับและมีพระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่เอื้อต่อการทำงาน การที่ พ.ร.บ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้กำหนดพันธกิจที่ส่งเสริมให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีบทบาทที่โดดเด่น นโยบายการบริหารงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ มีประสบการณ์มาก สามารถช่วยสร้างความโดดเด่นให้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและการที่หน่วยงานภายนอกมีความเชื่อมั่นในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

อุปสรรค สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคามต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น คือ การที่มีหลายหน่วยงานที่มีบทบาทคล้ายคลึงกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรบางส่วนมองว่าการที่ผู้รับบริการบางกลุ่มมองว่า การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ขาดความโปร่งใส นโยบายรัฐบาลตอบสนองบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติไม่ชัดเจน และบุคคลภายนอกยังไม่เข้าใจบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอย่างถูกต้อง เป็นอุปสรรคที่กระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร จากผลการสำรวจพบว่า มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารมองว่า ความเป็นไปได้ในการของบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีน้อย การที่หน่วยงานอื่นมีโอกาสในความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ดีกว่า นโยบายการจัดอัตรากำลังคน ภาครัฐส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์ บทบาทของหน่วยงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของประเทศมีมากขึ้น มาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ลดลง มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบัณฑิตจบใหม่ เป็นอุปสรรคที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การวิเคราะห์ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (เงื่อนไขความสำเร็จ)

จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (เงื่อนไขความสำเร็จ) จากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่คาดหวังให้องค์กรจัดระบบค่าตอบแทน สวัสดิการที่สูงขึ้นและเหมาะสม มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับความต้องการ และมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพกล้าตัดสินใจ นอกจากนี้บุคลากรบางส่วนคาดหวังให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีความยุติธรรม มีการสร้างความสามัคคี สร้างระบบบริหารที่มีคุณธรรมและเป็นธรรม และสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพ รักและทุ่มเทให้กับองค์กร มีการดูแลผลประโยชน์และสิทธิของบุคคล มีการมอบหมายงานต้องให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร และมีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามในส่วนของผู้บริหารนั้น ได้คาดหวังให้มีการสร้างค่านิยมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติงานให้สามารถสืบทอดตำแหน่งบริหารให้ได้ ในระยะเวลาอันสั้น มีการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และมีการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสถานการณ์ภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน

จากผลการประเมินพบว่า ในด้านมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ องค์กรยังขาดการติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรมีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ยังมีได้นำมาใช้ให้เห็นประโยชน์เท่าที่ควรและยังขาดการนำข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานต่อไป มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์กรให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน แต่ผลการประเมินนั้น ไม่ได้ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ มีดีความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรมีระบบและกลไกการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีทัศนคติที่ดีและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน พบว่า องค์กรยังมีได้ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันระหว่างบุคลากร สวัสดิการทั้งในและนอกเหนือการทำงาน และความก้าวหน้า/ความมั่นคงในการทำงานเท่าที่ควร

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ที่คาดหวังกับสถานภาพปัจจุบัน

หลังจากที่คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 14 ประเด็น ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่	ประเด็นยุทธศาสตร์
1	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทน (เงินเดือน สิทธิประโยชน์) ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
2	บูรณาการแผนงานโครงการและระบบการทำงานขององค์กร ให้มีหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบในการกิจตามยุทธศาสตร์
3	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบบริหารราชการแนวใหม่ และมีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
4	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
5	สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
6	สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพและปรับระบบค่าตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากร
7	พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
8	สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั้งหมด (HR Information System-HRIS)
9	วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการกิจ
10	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
11	กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

ตารางที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นที่	ประเด็นยุทธศาสตร์
12	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
13	ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงาน โครงการฯ
14	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 14 ประเด็น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อวิเคราะห์หาส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความแตกต่างกันเพียงใด ซึ่งผลการวิเคราะห์ส่วนต่างดังกล่าว อยู่ในรายงานความก้าวหน้าการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

ผลการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์หาส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผลสัมฤทธิ์งานและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร คณะผู้วิจัยได้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์โดยเรียงจากประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนส่วนต่างสูงที่สุด 9 ประเด็นแรก ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	GAP
4	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	2.39
7	การพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	2.16
12	การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผลตามเป้าหมาย	2.13
13	การปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงาน โครงการฯ	1.99
6	การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพและปรับระบบค่าตอบแทนเพื่อแรงจูงใจแก่บุคลากร	1.97
9	วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	1.94
8	การสร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั้งหมด	1.93
10	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	1.75
3	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบบริหารราชการแนวใหม่ และมีสมรรถนะตรงกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ	1.61

ผลการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มแรงเสริมลดแรงต้าน

จากผลการระดมความคิดวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้าน (Force Field Analysis) เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อลดแรงต้าน เพิ่มแรงเสริม คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปประเด็นตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ตามมิติ HR Scorecard ทั้ง 5 มิติ

มิติ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์
<p>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HR Strategic Alignment)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมการทำงานของบุคลากร ● การปรับปรุงและพัฒนาแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ● การสร้างจิตสำนึกในเรื่อง ธรรมภิบาลแก่ผู้บริหาร ● สร้างค่านิยมในองค์กร ● มีแผนพัฒนาอัตรากำลังคนระยะยาว ● สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ● สร้างวัฒนธรรมองค์กร ● พัฒนาบุคลากร จริยธรรมและวิสัยทัศน์ สำหรับผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล ● การสร้างทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ● ปรับปรุง ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ● ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วช. อย่างต่อเนื่อง ● พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบ
<p>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Operational Efficiency)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างระบบความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ● การบริหารสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ● สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล ● การบริหารสมรรถนะบุคลากร ● การวิเคราะห์ความคุ้มค่าการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● จัดทำระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ ● สร้างระบบการเลื่อน โหลความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน ● พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ● ทบทวนปรับปรุงระบบการคัดเลือกที่เอื้อต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance Management) ● การพัฒนาระบบ DPIS ● พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบ ● พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงกับงานที่รับผิดชอบ

มิติ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์
	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความพร้อมเพื่อรองรับระบบ HRIS ของ ก.พ. • การให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล • พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงไปยังทุกหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ • จัดให้มีระบบการแจ้งเตือนสิทธิในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ตามมิติ HR Scorecard ทั้ง 5 มิติ (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HRM Program Effectiveness)	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน • สร้างแผนดำรงรักษาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง • พัฒนาระบบงานประเมินผลผู้บริหารและบุคลากร • การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงที่ถ่ายทอดเทคนิคและประสบการณ์ • การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรทุกระดับ • การสร้างระบบการสำรวจความพึงพอใจ • สร้างระบบการสร้างแรงจูงใจให้เกิดและความก้าวหน้าในอาชีพให้เกิดความซื่อสัตย์และเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร • จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน • การปรับปรุงขั้นตอนและระเบียบ • พัฒนาระบบงานประเมินผลผู้บริหารและบุคลากร
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงขั้นตอนและระเบียบ • การสร้างความโปร่งใสในระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน (Quality of Work Life)	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน • จัดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เอื้อต่อการทำงานและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี • การสร้างการสำรวจความพึงพอใจ • แผนสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน • มีแผนการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีแก่บุคลากร เช่น fitness สถานพยาบาล แอโรบิก น้ำดื่ม และห้องนันทนาการ

ผลการวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

จากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ต้องทำ เพื่อเพิ่มแรงเสริมหรือลดแรงต้าน ที่เป็นประเด็นสำคัญที่กำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HR Strategic Alignment)	1. สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรตระหนักและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 2. พัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารทุกระดับ 3. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสมรรถนะ 4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5. จัดทำแผนวิเคราะห์สภาพกำลังคน
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Operational Efficiency)	1. สร้างความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัย 3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. ปรับปรุงขั้นตอนและกิจกรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการทันเวลาและถูกต้อง
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	1. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการให้สิ่งตอบแทนอย่างแท้จริง 2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. อนุรักษ์และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสายงานหลักหรือที่ขาดแคลน 4. สร้างความพึงพอใจของบุคลากรก่อน โยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Accountability)	1. สร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นธรรม 2. สร้างความพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการ ทำงาน (Quality of Work Life)	1. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 2. จัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกและสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 3. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

จากผลการวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์
เชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1. สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรให้บุคลากรตระหนักและ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของห้องทำงานที่คิดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่แสดงออก เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์
	2. พัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารทุก ระดับ	1. การมีแผนภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำ
	3. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามสมรรถนะ	1. การมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสมรรถนะซึ่งระบุท่วงหน้า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งเลื่อนไหล
	4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1. การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ระบุสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจ องค์กร 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคต 3. ร้อยละของงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ ขององค์กร
	5. จัดทำแผนวิเคราะห์สภาพ กำลังคน	1. การมีแผนวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่แสดงถึงโครงสร้างบุคลากรที่เหมาะสม ต่อภารกิจหน่วยงานภายในองค์กร 2. จำนวนหน่วยงานที่มีอัตรากำลังคนตรงตามแผนวิเคราะห์สภาพกำลังคน
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. สร้างความคุ้มค่าในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1. การมีแผนลดค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละของสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายโดยรวมลดลง
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ถูกต้องและทันสมัย	1. ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดเก็บด้วย โปรแกรม DPIS ของ ก.พ. 2. การมีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้องและทันสมัย

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้บริการหรือบริหารจัดการ
	4. ปรับปรุงขั้นตอนและกิจกรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการด้านเวลาและถูกต้อง	1. การมีแผนปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองความต้องการด้านเวลาและถูกต้อง 2. จำนวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระยะเวลาการทำงานที่ลดลง 3. ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งทันต่อความต้องการขององค์กรและถูกต้องตามระเบียบราชการ

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการให้สิ่งตอบแทนอย่างแท้จริง	1. การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการให้สิ่งตอบแทนอย่างแท้จริง 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
	2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร
	3. สร้างความพึงพอใจของบุคลากรก่อนโยกย้ายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับดี
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. สร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นธรรม	1. ร้อยละของเกณฑ์การตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารได้รับการเผยแพร่อย่างทั่วถึง 2. ร้อยละของการมีเอกสารข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพร้อมต่อการตรวจสอบ 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับดี
	2. สร้างความพร้อมรับมิติต่อการตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ร้อยละของเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลลดลง 2. ร้อยละของเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ที่ได้รับการชี้แจง
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	1. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี
	2. จัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกและสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับดี
	3. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	1. จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เมื่อคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลและวิเคราะห์ผลตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละมิติ 5 มิติ คือ 1) มิติของความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ 2) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมต่อความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) มิติด้านคุณภาพชีวิต : ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ก็จะเป็นขั้นตอนในการนำตัวชี้วัดทั้งหมดมากำหนดค่าเป้าหมายเพื่อให้ได้รายการข้อมูลที่สามารถใช้ประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักได้ ผลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันของข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแต่ละตัวรายการซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักได้ตามค่าเป้าหมายที่เหมาะสม มีเป้าหมายลดหลั่นเป้าหมายที่เป็นตัวเลข (Target) สำหรับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแต่ละตัว จากนั้นจะเป็นขั้นตอนกำหนดแผนงานรองรับ (Initiatives) เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นโครงการหรือกิจกรรมงานที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักต้องการแล้ว จึงสรุปเป็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) โดยขั้นตอนสำคัญต่อไปคือ จะต้องมีการทบทวนร่างให้ประชาคมพิจารณาเพื่อสร้างการยอมรับและนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจรับเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสุดท้ายที่กล่าวมานี้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ร่วมมืออย่างดียิ่งในการผลักดันให้เกิดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และตั้งปณิธานร่วมกันที่จะดำเนินโครงการตามแผนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานด้วยความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในช่วงเวลาต่อไปข้างหน้า สำหรับข้อเสนอแนะจากการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจสอบว่ามีการดำเนินการตามแผนหรือไม่ และมีผลความก้าวหน้าอย่างไร หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ต้องเข้าร่วมแก้ปัญหาจึงจะสามารถนำพาหน่วยงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีปัจจัยทรัพยากรบุคคลขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์