รวมบทความวิชาการและบทความวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและการบริหารการศึกษา
ครูและการพัฒนาการเรียนการสอน

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.ศ.

คำนำ

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งคือ การใช้งานวิจัยนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการพัฒนา จึงได้รวบรวมบทความวิชาการและบทความวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและการบริหารการศึกษา ครูและการพัฒนาการเรียนการสอน ในลักษณะของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าของบทความทุกท่าน ที่ได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และหวังว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิชาการ	
• ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : การจัดการศึกษาบนบริบทแห่งความท้าทาย	1
โดย เฉลิมลาภ ทองอาจ	
• ภาพอนาคตการผลิตครูไทยในระยะ 20 ปี : การประยุกต์เทคนิควงล้ออนาคต	15
โดย วิชุดา กิจธรธรรม และคณะ	
• ครูพันธุ์ใหม่ : กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเปลี่ยนแปลง	33
โดย รศ.ดร.คณิต เขียววิชัย	
• สมรรถนะ ปัญหาและคุณลักษณะพึงประสงค์ของครูธุรกิจศึกษาในศตวรรษที่ 21	41
โดย วิรุจ กิจนันทวิวัฒน์	
• พุทธจริยศาสตร์สำหรับครูอาจารย์	58
โดย ประทีป มากมิตร	
• ภาวะผู้นำทางการศึกษา	71
โดย ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์	
• คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	78
โดย รศ.ดร.สมพิศ โห้งาม	
• ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่พึงประสงค์	81
โดย รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง	
• ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้	85
โดย รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง	
• พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	91
โดย พาที เกศธนากร	
• การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	108
โดย พัชรินทร์ ศิริสุข	

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทความวิจัย	
• รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	115
โดย ชเนตตี วัจนะรัตน์	
• ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	125
โดย สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์	
• ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	130
โดย สุวิทย์ ครึกกระโทก	
• อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	145
โดย รัตนา ตั้งศิริชัยพงษ์	
• จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ	158
โดย อำนาจ· อยู่คำ	
• การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา	172
โดย สุริยะ ชมศรีเมฆ	
• การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (นครราชสีมา)	179
โดย ยุทธชัย เสริมพงษ์	
• การสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์	188
โดย ผศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม	
• การพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ	205
โดย อารีรัสมิ์ วัฒนทองผิว	
• การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร	211
โดย มนต์นภัส มโนการณ์	

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทความวิจัย (ต่อ)	
• การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ..... โดย เจริญศรี พันปี	229
• รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ..... โดย ดร.นิเวศน์ อุดมรัตน์	236
• รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ..... โดย ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และคณะ	242
• วิทยฐานะของวิชาชีพครู : หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย ..... โดย รศ.ดร.รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ	262

บทความวิชาการ

ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : การจัดการศึกษาบนบริบทแห่งความท้าทาย*

เฉลิมลาภ ทองอาจ**

บทคัดย่อ

การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี ค.ศ. 2015 ได้สร้างความท้าทายต่อการจัดการศึกษาของชาติหลายประการ กล่าวคือ ประการแรก จะเกิดความขัดแย้งในประเด็นเป้าหมายทางการศึกษาว่า การศึกษาควรจะเป็นไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือควรเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงาน ประการที่สอง ในด้านหลักสูตรและการสอน ยังคงปรากฏบริบทที่เป็นปัญหาหลายประการ ทั้งการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในทุกระดับที่ยังขาดประสิทธิภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับวิธีสืบสอบและกระบวนการสร้างความหมายของผู้เรียน ส่วนในด้านการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาก็ขาดความชัดเจนว่า รูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตรดังกล่าวควรเป็นเช่นใด และคุณลักษณะหรือสมรรถนะของเยาวชนอาเซียนที่แท้จริงแล้วควรเป็นแบบใด นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาบริบทต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต

บทนำ

หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้กฎบัตรอาเซียนเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) เมื่อคราวการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 13 ณ ประเทศสิงคโปร์ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีมติเห็นพ้องให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความร่วมมือใน 3 ส่วน ได้แก่ การจัดตั้ง 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ทั้งนี้ ในการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพลเมืองอาเซียนให้มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีศักยภาพในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมและนวัตกรรมต่าง ๆ และได้รับโอกาสที่ทัดเทียมกันในการเข้าถึงการพัฒนามนุษย์ สวัสดิการสังคมและความยุติธรรม (Association o Southeast Asian Nations, 2007)

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2555

** อาจารย์กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะได้มีการเริ่มกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแต่ดูเหมือนว่าแนวนโยบายต่าง ๆ จะยังคงให้ความสำคัญกับมิติของการจัดการศึกษา ในฐานะเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ตลาดแรงงานและมองข้ามความสำคัญของการศึกษา ในฐานะที่เป็นกระบวนการสร้างปัญญาและอิสรภาพของบุคคล ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาบริบทที่ท้าทายในด้านต่าง ๆ ให้ลึกซึ้งมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ความท้าทายสำหรับการศึกษาไทย

สำหรับบริบทที่ท้าทายนักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บริบทความท้าทายด้านเป้าหมายและหลักการจัดการศึกษา และบริบทความท้ายทายด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บริบทความท้าทายด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักการของการศึกษา

ปัจจุบันแนวทางการจัดการศึกษาของชาติยังคงตั้งอยู่บนป้าหมายและหลักการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 กล่าวคือ ในการจัดการศึกษาต้องมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในการจัดการศึกษาต้องถือหลักการว่า 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ปรากฏในพระราชบัญญัติฯ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า การศึกษาของชาติมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา "มนุษย์ที่สมบูรณ์" ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม เป้าหมายดังกล่าวสอดคล้องพุทธปรัชญา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา "จริย" หรือความประพฤติ และ "ปัญญา" หรือความรู้แจ้งของบุคคล ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า "ไตรสิกขา" คือ การพัฒนาตนเองให้ถึงพร้อมซึ่งศีล สมาธิ และปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546) และสอดคล้องกับปรัชญามนุษยนิยมเชื่อว่า ความรู้สึกหรืออารมณ์เป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกออกจากความรู้ และผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความต้องการ ค่านิยมและมุมมองที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาองค์รวมของบุคคล ไม่มุ่งเน้นแต่เฉพาะด้านสติปัญญาหรือความรู้ (Coon และ Mitterer, 2011) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการนิยมที่ว่า ครูควรให้ความสำคัญกับความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้เรียน และควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสำรวจและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับความจริง (conception of reality) ของสิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ของตนเอง (Ornstein, Levine และ Gutex, 2011)

จะเห็นได้ว่าพื้นฐานทางด้านปรัชญาต่าง ๆ ข้างต้น มิได้กล่าวถึงเป้าหมายในด้านของการสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ หรือการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนามนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่จะป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่อย่างใด แต่จากนโยบายและยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในปัจจุบันกลับแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เป้าหมายในด้านการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับตลาดทุนและแรงงาน ดังจะเห็นได้จากการกำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาในปีพุทธศักราช 2555 ที่ภาครัฐมุ่งการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ด้วยการจะยกระดับความสามารถของประชากรให้เทียบเท่ากับสากล โดยจะมุ่งพัฒนาหลักสูตรอาชีพ 5 กลุ่ม คือ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและการบริการ (สุทธศรี วงษ์สมาน, 2554) และยังให้มหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาควิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ และเข้าไปประสานงานกับโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำหลักสูตรร่วมกับโรงเรียน และเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเพื่อจัดห้องเรียนพิเศษตามกลุ่มอาชีพ ในการเตรียมพร้อมสู่การเรียนสายอาชีพในอนาคต (สุเมธ แย้มนุ่น, 2554) ยุทธศาสตร์ดังที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นอิทธิพลของกระบวนทัศน์กลุ่ม "การศึกษาคือผลผลิต" (education as a product paradigm) ซึ่งเป็นแนวคิดในด้านการค้าและอุตสาหกรรม แนวคิดนี้ส่งผลให้เป้าหมายของการศึกษาบิดเบือนไป เนื่องจากมาจากการยอมรับสมมติฐานว่า เราสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันได้ด้วยเกณฑ์หรือ "ผลลัพธ์" เดียวกันที่กำหนดจากผู้อื่น และผลลัพธ์ดังกล่าวก็คือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่นายจ้างนักการเมืองหรือผู้บริหารในสถาบันต่าง ๆ ของสังคมต้องการ (Jeffs และ Smith, 2005) เพราะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับกลุ่มอื่น ๆ

ดังนั้น คำถามที่เป็นประเด็นสำคัญและท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการกำหนดเป้าหมายในการศึกษา คือ การศึกษาไทยขณะนี้ควรเป็นไปเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเงื่อนไขและศักยภาพของบุคคลนั้นเอง หรือเป็น "การศึกษาสำหรับลูกจ้าง" (education for employees) ที่มุ่งพัฒนาประชากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือสมรรถนะตามที่กลุ่มของนายทุนหรือนายจ้างกำหนด ดังจะเห็นได้จากนักการศึกษาที่เชื่อมั่นในความคิดกลุ่มแรก ได้หันกลับมาให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์พร้อมด้วยปัญญาและจริยะ ด้วยการไม่พึ่งพิงกับรูปแบบและแนวทางการศึกษาที่จัดโดยรัฐ และนำเสนอรูปแบบของการจัดการศึกษาทางเลือกและหลักสูตรทางเลือก (alternative curriculum) จำนวนมาก ตัวอย่างเช่นการจัดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญหรือจิตปัญญาศึกษา (contemplative education) ที่ครูผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ปัญญาเรียนรู้สิ่งที่เป็นวิถีชีวิต หรือเรียนรู้จากฐานทางวัฒนธรรมในชุมชน ซึ่งมีอัตลักษณ์ของตนเอง อันเป็นการเรียนรู้ที่มิได้ใช้สาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาเป็นตัวตั้ง แต่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการและประสบการณ์ (ประคอง สาธรรม และ อมรรัตน์ วัฒนาธร, 2554) ส่วนบุคลากรและนักการศึกษาในอีกกลุ่มหนึ่ง ที่เห็นความสำคัญของการใช้ความต้องการของระบบทุนหรือเศรษฐกิจมาเป็นสิ่งกำหนดคุณภาพของผู้เรียนจากระบบการศึกษา จะสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม เพื่อนำมากำหนดเป้าหมาย

ของการศึกษา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือ การกำหนดกรอบนโยบายของรัฐ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาการที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ไม่มีงานทำและมีคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยการเสนอให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละพื้นที่ โดยแบ่งผู้เรียนเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ ผู้เรียนสายอาชีพ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และอาชีพเฉพาะทาง และกลุ่มที่ 2 ผู้เรียนสายสามัญ ที่มุ่งเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งหมดก็ล้วนแต่มีเป้าหมาย คือ การทำให้ผู้เรียนมีอาชีพและมีศักยภาพตรงตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ (วรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล, 2554)

เมื่อมิติในด้านเป้าหมายและหลักการจัดการศึกษาของทั้งสองกลุ่ม มีความขัดแย้งกันอย่างสุดขั้วเช่นนี้แล้ว นักการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาและไตร่ตรองว่า เป้าหมายและหลักการของการศึกษาของชาติสำหรับอนาคตควรจะเป็นอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษามีคุณค่าและนัยมากกว่าการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการศึกษา สำหรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก จึงควรเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติ วิจารณญาณ และมีปัญญารู้คิด รู้สร้างสรรค์ และรู้เท่าทันในสิ่งต่าง ๆ สามารถควบคุม ประพฤติและปฏิบัติตนให้ไปสู่เป้าหมายของชีวิตด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ตลอดจนเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวและควรถือหลักการที่สำคัญ ได้แก่ เป็นการศึกษาที่เสริมสร้างสำนึกและค่านิยมในระบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาของท้องถิ่นและชุมชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมการสร้างระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นการศึกษาเพื่อความงอกงามและสร้างสันติสุขแห่งชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ว่าเรื่องของการประกอบอาชีพหรือการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นเพียงเป้าหมายในระดับรองลงไป

2. ความท้าทายด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

การจัดการด้านหลักสูตรและการสอนในปัจจุบัน มีบริบทต่าง ๆ ที่อาจจะท้าทายต่อการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ดังนี้

2.1 การพัฒนาความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ

สมาคมอาเซียนได้ประกาศอย่างชัดเจนไว้ในกฎบัตรอาเซียนว่า ให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการทำงาน (working language) ของพลเมืองในประชาคม ประเด็นผลกระทบที่มีต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ จึงเป็นประเด็นแรกของความท้าทายที่จะกล่าวถึง เพราะสภาพของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในทุกระดับการศึกษาของไทยยังคงประสบปัญหาหลายประการ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กล่าวถึงปัญหาของการสอนภาษาอังกฤษ อันเป็นที่มาของจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (พ.ศ. 2549 – 2553) สรุปได้ว่า ปัญหาของการสอนจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ

ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการสอนไวยากรณ์และท่องศัพท์ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษแบบการสื่อสารได้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งคือการขาดบรรยากาศนอกชั้นเรียนที่เอื้อต่อการให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ส่วนปัญหาอีกด้านหนึ่งคือปัญหาครูผู้สอน พบว่าครูมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่ยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนในระดับประถมศึกษากว่าร้อยละ 80 ไม่ได้จบวิชาเอกภาษาอังกฤษ และมีภาระงานต้องสอนหลายกลุ่มสาระ รวมทั้งมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก สำหรับในระดับอุดมศึกษานั้นพบว่าอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้เรียนไทย ได้แก่ นักศึกษาไม่คุ้นเคยกับการสื่อสารภาษาอังกฤษด้วยการสนทนา มีความรู้คำศัพท์ไม่เพียงพอ ขาดความต่อเนื่องและขาดโอกาสฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการประเมินความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ที่แต่ละสถาบันต่างก็กำหนดเกณฑ์คุณภาพของตนเองและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือในเรื่องคุณภาพบัณฑิต (สมบัติ นพรักษ์, 2547 , สุวรรณี พันธุ์พรึกส์ และฉัลลิกา มหาพูนทอง, 2550)

ตัวอย่างหนึ่งซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงกับปัญหานี้ได้ คือ ปัญหาการสอนภาษาอังกฤษในประเทศอินเดีย ซึ่งแม้จะเคยเป็นอาณานิคมของสหราชอาณาจักร แต่เยาวชนอินเดียจำนวนมากก็ยังขาดสมรรถนะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ดังที่ Kannan (2009) ได้กล่าวถึงปัญหาของการสอนภาษาอังกฤษในอินเดียสรุปได้ว่า ปัญหาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นผลมาจากค่านิยมของผู้เรียนและสังคม ที่มิได้มองว่าการเรียนภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต แต่เป็นการเรียนไปเพื่อสอบเลื่อนชั้น ด้วยเหตุนี้การท่องจำคำศัพท์และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสอบเพียงอย่างเดียวจึงทำให้ผู้เรียนลืมได้ง่าย นอกจากนี้ ผู้เรียนยังไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในลักษณะของการสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวหรือบริบทอื่น ๆ นอกห้องเรียน จึงเป็นเหตุให้การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นไปอย่างล่าช้า

สังคมไทยซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับอินเดีย คือ มีการใช้ภาษาอังกฤษนอกห้องเรียนหรือสถานศึกษาน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ จึงน่าที่ประสบปัญหาในการพัฒนาเยาวชนในลักษณะเดียวกัน คำถามที่สำคัญ คือ ขณะนี้จะมีวิธีการใดที่จะทำให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในทุกระดับการศึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่ซึ่งมิได้มีความคุ้นเคยกับโครงสร้างภาษาอังกฤษในระดับลึก (deep structure) สามารถที่จะใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างคล่องแคล่ว เพราะสภาพที่ปรากฏอยู่ก็คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษโดยส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยเป็นสื่อกลางในการสอน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ “สอนภาษาอังกฤษโดยพูดภาษาไทย” และมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ผู้เรียนผ่านการทดสอบ ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้ย่อมขัดแย้งกับทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ จะทำอย่างไรให้เกิดการบรรยากาศของการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันทั้งในและนอกสถานศึกษา ประเด็นเหล่านี้จึงนับได้ว่าเป็นความท้าทายอีกประการหนึ่งที่สำคัญของการจัดการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 การจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สหภาพยุโรป (European Union) หรือ EU เป็นตัวอย่างของประชาคมระหว่างประเทศที่เข้าใจว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มิใช่การพัฒนาแต่เฉพาะด้าน ICT แต่เป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดของผู้เรียน ดังจะเห็นได้จากการที่ EU ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในประเทศสมาชิก จากที่เดิมใช้กระบวนการนิรนัย (deductive) มาสู่การใช้วิธีการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการสืบสอบเป็นฐาน (inquiry – based methods) ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และอีกแนวทางหนึ่งคือการเปิดโอกาสหรือพื้นที่ให้บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกการศึกษาในระบบโรงเรียนให้สามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ผ่านกระบวนการสืบสอบของผู้เรียนได้ อาทิ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักวิชาการในมหาวิทยาลัย ผู้นำชุมชน นักคิดหรือนวัตกรภูมิปัญญาในท้องถิ่น รวมไปถึงครอบครัวของผู้เรียนเอง นอกจากนี้ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ด้วยการสร้างเป็นเครือข่ายการพัฒนาก็ถือว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของสหภาพยุโรป (European Commission, General for Research Information and Communication Unit, 2007)

เมื่อเทียบเคียงแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของสหภาพยุโรปตามที่ได้กล่าวมากับประชาคมอาเซียน ก็จะพบว่าสหภาพยุโรปมีแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่า โดยเฉพาะในส่วนของแนวทางหรือวิธีการในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้ เพราะอาเซียนได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่เยาวชนในลักษณะที่กว้างมาก ดังจะเห็นได้จากการประชุมอย่างไม่เป็นทางการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาเซียน ครั้งที่ 6 (the 6th Informal ASEAN Ministerial Meeting on Science and Technology) เมื่อวันที่ 11 – 12 ธันวาคม 2553 ที่จังหวัดกระบี่ ประเทศไทย ที่ประชุมได้เสนอรายงานต่ออาเซียนเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาเยาวชนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสรุปได้ว่า เยาวชนอาเซียนควรได้รับการพัฒนาที่ดีในด้านการรู้วิทยาศาสตร์ (science literacy) และด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีด้วยการจัดระบบนิเวศทางนวัตกรรม (innovative ecosystem) ในโรงเรียน รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันและในการเรียนรู้ที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ จะต้องสนับสนุนให้เยาวชนได้มีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของตนเอง (Informal ASEAN Ministerial Meeting on Science and Technology, 2010)

เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อเสนอจากที่ประชุมดังกล่าวข้างต้นยังมิได้แสดงให้เห็นถึง "วิธีการ" พัฒนาเยาวชนหรือผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม และประเด็นเรื่องแนวทางการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์กลับดูเหมือนว่าจะไม่ได้รับการกล่าวถึงเลยในช่วงที่ผ่านมา เพราะทุกฝ่ายต่างมุ่งไปที่การส่งเสริมให้มีการใช้ ICT ในการจัดการศึกษาซึ่งแท้ที่จริงแล้ว อาจเป็นกาฬหลงประเด็นเพราะประเด็นที่แท้จริง

ในเรื่องนี้ คือ การปฏิรูปวิธีการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในชั้นเรียนที่ควรจะหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการสร้างความหมาย (meaning making process) ผ่านกระบวนการสืบสอบของผู้เรียน ซึ่งจะมี ICT เป็นเพียงเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าและทดลองเท่านั้น คำถามสำคัญที่สุดสำหรับผลกระทบเรื่องนี้ก็คือ เราจะจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์แบบใด ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุและผลสามารถที่จะสร้างความหมายจากสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยกระบวนการสืบสอบและการอุปนัย ซึ่งคำตอบของคำถามดังกล่าวย่อมเป็นกุญแจสำคัญในการก้าวเข้าสู่ประชาอาเซียนและประชาคมโลกด้วยเช่นกัน

2.3 การพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษา

กระแสความตื่นตัวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ทำให้ภาครัฐและสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร ที่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เรียกหลักสูตรเช่นนี้ว่า หลักสูตรอาเซียนศึกษา (ASEAN studies) ซึ่งที่จริงแล้ว ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาได้มีการกำหนดไว้เป็นโครงการหนึ่งของแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนงานการจัดตั้งประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio – Cultural Community : ASCC) อยู่แล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2554) ดังจะเห็นได้จากการที่อาเซียนได้กล่าวถึงการนำ "ค่านิยมความเป็นอาเซียน" เช่นหลักการประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน สันติภาพ บรรจุไว้ในหลักสูตร ดังที่ได้กล่าวว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2554)

"อาเซียนจะสนับสนุนความเข้าใจและความตระหนักรับรู้เรื่องกฎบัตรอาเซียนให้มากขึ้น โดยผ่านหลักสูตรอาเซียนในโรงเรียน และเผยแพร่กฎบัตรอาเซียนที่แปลเป็นภาษาต่าง ๆ ของชาติในอาเซียน และให้มีการเน้นหลักการแห่งประชาธิปไตยให้มากขึ้น เคารพในสิทธิมนุษยชน และค่านิยมในเรื่องแนวทางสันติภาพในหลักสูตรของโรงเรียน"

นอกจากนี้ อาเซียนยังได้กล่าวถึงการบูรณาการในลักษณะการสอดแทรกองค์ความรู้ไว้ในหลักสูตรเดิมของสถานศึกษา ดังที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้อบทบาทของการศึกษาในประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2554)

"อาเซียนจะสนับสนุนความเข้าใจและการตระหนักรับรู้ในประเด็นและเรื่องราวต่างที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน โดยการบูรณาการให้อยู่ในหลักสูตรในโรงเรียน"

การกล่าวถึงคำว่า "หลักสูตรอาเซียน" และ "หลักสูตรของโรงเรียน" ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นมิติของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ตอบสนองต่อการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในสองรูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบแรก เป็นหลักสูตรอาเซียนศึกษาที่แยกออกมาเป็นเอกเทศ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับอาเซียนโดยเฉพาะ และอีกรูปแบบหนึ่งคือ การบูรณาการข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ของอาเซียนทั้งเรื่องราวทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมสอดแทรกลงในหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาที่มีอยู่แล้วแต่เดิม การแบ่งมิติของการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาในทั้งสองรูปแบบ ทั้งที่เป็นการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ และการพัฒนาหลักสูตรเดิมให้กลายเป็นหลักสูตรบูรณาการ ก็ล้วนแต่เป็นความท้าทายของนักพัฒนาหลักสูตรรวมถึงบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคำถามที่นักหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านหลักสูตรและการสอนจะต้องพิจารณาต่อไป คือ การพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ สมรรถนะและค่านิยมของผู้เรียนที่เหมาะแก่การดำรงอยู่ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกด้วยหรือไม่ เพราะในกรณีเช่นนี้ย่อมมีมิติของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่แยกได้ในหลายกรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 การใช้หลักสูตรเดิมหรือรายวิชาเดิมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่ใช้ยุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น การเรียนการสอนแบบสืบสอบ การเรียนการสอนแบบแก้ปัญหา การเรียนการสอนด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐาน การเรียนการสอนที่เน้นผลิตผล การเรียนการสอนที่ใช้กรณีศึกษา เป็นต้น (ใช้หลักสูตรเดิม สอนแบบใหม่ : มุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ)

กรณีที่ 2 การปรับปรุงหลักสูตรเดิมหรือรายวิชาเดิมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยใช้การเรียนการสอนแบบเดิม (ปรับปรุงหลักสูตรเดิม สอนแบบเดิม : มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจ)

กรณีที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรเดิมหรือรายวิชาเดิมในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยบูรณาการสาระความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในรายวิชาต่าง ๆ แต่ใช้ยุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังที่กล่าวในกรณีที่ 1 (ปรับปรุงหลักสูตรเดิม สอนแบบใหม่ : มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และมุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ)

กรณีที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาขึ้นใหม่ โดยใช้การเรียนการสอนแบบเดิม (สร้างหลักสูตรใหม่ สอนแบบเดิม : มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจอาเซียนทั้งในมุมกว้างและลึก)

กรณีที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาขึ้นใหม่และใช้ยุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังที่กล่าวในกรณีที่ 1 (สร้างหลักสูตรใหม่ สอนแบบใหม่ : มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจทั้งในมุมกว้างและลึก และมุ่งพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ)

มิติของการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้นและศักยภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรลักษณะต่าง ๆ แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 มิติของการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและศักยภาพของผู้เรียนตามหลักสูตร

การสอน	หลักสูตร		
	1. หลักสูตรเดิม (รายวิชาเดิมตามหลักสูตร)	**2. หลักสูตรเดิมที่ปรับปรุง (บูรณาการเพิ่มเติม)**	**3. หลักสูตรใหม่ (รายวิชาใหม่)**
1. ยุทธศาสตร์การสอนแบบปกติ	1. ไม่รู้อาเซียน ไม่มีสมรรถนะ	2. รู้รอบอาเซียน ไม่มีสมรรถนะ (กรณีที่ 2)	3. รู้ลึกอาเซียน ไม่มีสมรรถนะ (กรณีที่ 4)
2. ยุทธศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21	4. ไม่รู้อาเซียน มีสมรรถนะ (กรณีที่ 1)	5 รู้รอบอาเซียน มีสมรรถนะ (กรณีที่ 3)	6. รู้ลึกอาเซียน มีสมรรถนะ (กรณีที่ 5)

จากตารางข้างต้น อธิบายได้ว่า กรณีที่โรงเรียนหรือสถานศึกษามิได้พัฒนาหลักสูตรอาเซียนขึ้นใหม่ ก็ยังสามารถใช้หลักสูตรเดิม ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาต่าง ๆ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในการที่จะพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันเป็นทั้งสมรรถนะของพลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลกได้ แต่การใช้หลักสูตรเดิมที่เปลี่ยนยุทธศาสตร์การสอนจะมีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ ผู้เรียนจะไม่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับบริบทของอาเซียนและประเทศสมาชิก ด้วยเหตุนี้หลักสูตรที่น่าจะมีประสิทธิภาพสูงสุด คือหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่ที่จะบรรจุความรู้เกี่ยวกับอาเซียนอย่างชัดเจน แล้วสอนด้วยยุทธศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและบริบทของประเทศสมาชิก และในขณะเดียวกันผู้เรียนก็จะได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะ ความสามารถหรือทักษะที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 อีกด้วย ตามที่กล่าวมานี้หลักสูตรอาเซียนศึกษาที่แท้จริงสำหรับโรงเรียนหรือสถานศึกษา จึงน่าจะเป็นมิติหลักสูตรในกรณีที่ 3 และ 5 แต่เท่าที่ได้มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษาในขณะนี้พบว่า ส่วนใหญ่เป็นมิติหลักสูตรในกรณีที่ 2 และ 4 คือเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้รายละเอียดด้านความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งก็ทำให้หลักสูตรดังกล่าวมีลักษณะไม่ต่างไปจากหลักสูตรของรายวิชา

ประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับอาเซียน แต่มิได้พัฒนาสมรรถนะสำคัญสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับพลเมืองอาเซียน ส่วนในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตรนั้นหลักสูตรอาเซียนศึกษาที่ควรจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะหลักสูตรในกรณีที่ 3 และ 5 ควรเป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน เช่น อินโดนีเซียศึกษา สิงคโปร์ศึกษา เป็นต้น และรายวิชาเพิ่มเติมในส่วนของภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน เช่น วิชาภาษาพม่า

ภาษามาเลย์ ภาษาเขมร เป็นต้น นอกจากนี้ อาจมีรายวิชาที่พัฒนาขึ้นใหม่เพื่อเพิ่มสมรรถนะในระดับสูงของผู้เรียน ในการเรียนรู้ที่จะอยู่กับผู้อื่นอย่างเข้าใจ เช่น รายวิชาประเด็นปัจจุบันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในภูมิภาค รายวิชาการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน รายวิชาการเจรจาต่อรองและการลดกรณีพิพาท เป็นต้น ซึ่งรายวิชาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา ควรกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีลักษณะเป็นหัวเรื่อง (theme) ที่น่าสนใจ แล้วบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าไปในลักษณะสหสาขาวิชา (interdisciplinary fields) ทั้งนี้ ในการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ยุทธศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ด้วยจึงจะเกิดประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนาคุณลักษณะสมรรถนะและค่านิยมสำหรับพลเมืองไทยสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน

อาเซียนได้กำหนดคุณลักษณะของประชากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีศักยภาพในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากกรอบการพัฒนาสมรรถนะของพลเมืองโลกในศตวรรษใหม่ของ The Partnership for 21st Century Skills (2011) จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วย

1. ความรู้ในวิชาแกนกลางและประเด็นในศตวรรษที่ 21 (core subjects and 21st century themes) ผู้เรียนจะต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาแกนที่เป็นพื้นฐาน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศที่สอง ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมวิทยา นอกจากนี้ ผู้เรียนจะต้องศึกษาเพิ่มเติมในวิชาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) การตระหนักในโลก (global awareness) 2) การรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ (financial, economic, business literacy) 3) การรู้ด้านสังคม (civic literacy) 4) การรู้สุขภาพ (health literacy) และ 5) การรู้สิ่งแวดล้อม (environmental literacy)

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม (learning and innovation skills) เป็นทักษะที่ผู้เรียนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานในระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (creativity and innovation) 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) 3) การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ (communication and collaboration)

3. ทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี (information, media and technology skills) เป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 1) การรู้สารสนเทศ (information literacy) 2) การรู้สื่อ (media literacy) และ 3) การรู้ ICT (information, communications and technology literacy)

4. ทักษะอาชีพและชีวิต (life and career skills) การทำงานและการดำเนินชีวิตในปัจจุบันต้องมีการแข่งขันและปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้เรียนจึงจะต้องมีทักษะอาชีพและชีวิตดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับเปลี่ยน (flexibility and adaptability) 2) ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง (initiative and self – direction) 3) ทักษะการอยู่ในสังคมของตนเองและข้ามวัฒนธรรม (social and cross – cultural skills) 4) การสร้างผลผลิตและการตรวจสอบความถูกต้องได้ (productivity and accountability) และ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (leadership and responsibility)

ส่วนในมุมมองของนักการศึกษาไทย อาทิ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดด้านคุณลักษณะของนักเรียนมาตรฐานโลก และนำเสนอคุณลักษณะของผู้เรียนในสังคมอาเซียนหรือที่จริงแล้วเป็นคุณลักษณะสำหรับผู้เรียนทุกคนในระดับสากล จำนวน 20 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความคิดริเริ่ม 2) รู้จักคิดวิเคราะห์หาเหตุผล 3) มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี 4) มีความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย 5) มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่ตนเรียน 6) รักการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 7) พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 8) ผลิตและสร้างสิ่งใหม่ ๆ 9) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 10) มีความรับผิดชอบสูง 11) เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน 12) เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ 13) เรียนรู้และเข้าใจปัญหาของโลก 14) มีความสามารถในการบริหารจัดการ 15) ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าอดีต 16) มีความรู้พัฒนาการของโลกอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ 17) มองเห็นทิศทางใหม่ ๆ ของภูมิภาคและโลก 18) ตามทันและร่วมแก้ปัญหาของโลก 19) เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมตนเองและเข้าใจวัฒนธรรมต่างประเทศ และ 20) ดึงคุณค่าที่ดีงามของโลกมาใช้ประโยชน์ได้

จากคุณลักษระของประชากรในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดคุณลักษณะของนักเรียนในระดับมาตรฐานโลกจะเห็นได้ว่า การกำหนดคุณลักษณะ 8 ประการในหลักสูตรแกนกลางฯ ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะอีก 5 สมรรถนะ จึงไม่น่าที่จะเพียงพออีกต่อไปสำหรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ คุณลักษณะใดกันแน่ที่จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของประชากรอาเซียน และหากจะไม่เพียงจะยึดกรอบของระดับภูมิภาคแล้ว คุณลักษณะของผู้เรียนไทยในโลกยุคใหม่ ควรมีอะไรบ้างและเหตุใดจึงต้องเป็นคุณลักษณะนั้น และความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ จะมีแนวทางหรือการจัดการเรียนการสอนหรือสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาอย่างไร เพื่อพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งในขณะนี้เห็นได้ชัดว่าการถกเถียงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้ถูกละเลยจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทสรุป

การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมเยาวชนให้พร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตั้งอยู่บนบริบทแห่งความท้าทาย ที่ทั้งผู้บริหาร นักการศึกษาและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำเป็นจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ ทั้งในเรื่องของการสร้างสมดุลของเป้าหมายและหลักการของการศึกษาที่ควรกำหนดให้มีความชัดเจน คือ มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาที่เป็นธรรมและยั่งยืน ด้านการพัฒนาความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศควรดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนควบคู่ไปกับสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารทั้งในและนอกชั้นเรียน ด้านการพัฒนาความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นการเรียนการสอนเพื่อสร้าง

ประสบการณ์การแก้ปัญหาและการสร้างความหมายผ่านกระบวนการสืบสอบ ด้านการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่จัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ยุทธศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 โดยมีโครงสร้างประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติมที่พัฒนาขึ้นบนฐานแนวคิดของการเสริมสร้างประสบการณ์ ผ่านการบูรณาการในลักษณะสหสาขาวิชา และด้านการพัฒนาคุณลักษณะ สมรรถนะ และค่านิยมสำหรับพลเมืองไทยสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน ควรกำหนดสมรรถนะหรือค่านิยมใหม่ที่สำคัญและจำเป็นในการอยู่ร่วมกัน เช่น การเป็นผู้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักตั้งปัญหา เข้าใจปัญหาโลก และต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการในฐานะผู้รับผิดชอบหลักจะได้กำหนดและประกาศใช้นโยบายด้านการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมศักยภาพด้านการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษา การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต การเปิดเสรีการศึกษาและเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานแล้วก็ตาม (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2554) แต่ก็มีประเด็นที่น่าสนใจและควรพิจารณาต่อไปว่านโยบายเหล่านี้มีความครอบคลุมเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่อาเซียนได้กำหนดไว้หรือไม่ สามารถที่จะพัฒนาประชากรให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกได้มากน้อยเพียงใด ประเด็นคำถามต่าง ๆ เหล่านี้ ยังคงต้องอาศัยการวิพากษ์เพื่อแสดงความคิดเห็นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อให้ได้คำตอบที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีที่สุด และเกิดความคุ้มค่าที่สุดต่อเยาวชน ผู้ซึ่งจะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในอนาคตอันใกล้นี้

เอกสารอ้างอิง

ประคอง สาธรรม และ อมรรัตน์ วัฒนาธร. (2554). พลังทางปัญญาสร้างได้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.** 13 (มกราคม – เมษายน) : 233 – 238.

พรหมคุณาภรณ์, พระ. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). **แนวคิดด้านคุณลักษณะของนักเรียนมาตรฐานโลก.** เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษแก่คณาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา).

วรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล. (2554). **รมว.ศธ.เปิดประชุมเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=24787&Key=news1 [30 สิงหาคม 2554]

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2549). **แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (พ.ศ. 2549 – 2553).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.moe.go.th/web_studyenglish/p_eng_2549-2553.doc [19 กันยายน 2554]

ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. (2554). **การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สมบัติ นพรักษ์. (2547). **ภาษาอังกฤษกับบัณฑิตศึกษา.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.edu.nu.ac.th/story/news_eng.pdf [4 กันยายน 2554]

สุทธศรี วงษ์สมาน. (1 กันยายน 2554). "ผลวิจัยจี้พัฒนาภาษา – คุณวุฒิวิชาชีพ เร่ง ศธ. ยกไทยรับมือเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียน. **ข่าวสด :** 26.

สุเมธ แย้มนุ่น. (2554) **"วรวัจน์" เตรียมความพร้อมมหาลัยสู่ประชาคมอาเซียน.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http//www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9540000111206 [2 กันยายน 2554]

สุวรรณี พันธุ์พรึกส์ และฉัลลิกา มหาพูนทอง. (2550). การศึกษาความสามารถ ปัญหาและความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** 17 (กันยายน – ธันวาคม) : 66 – 72.

Associafion of Southeast Asian Nations. (2007). **The ASEAN Charter.** Jakarta : The ASEAN Secretariat.

Coon, D and Mitterer, J. O. (2011). **Psychology : A Journey.** 4th. CL : Wadsworth.

European Commission, General for Research Information and Communication Unit. (2007). **Science education now : A renewed pedagogy for the future of Europe.** Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Jeffs, T. and Smith, K. (2005). **Informal Education. Conversation, democracy and learning.** Nottingham : Educational Heretics Press.

Informal ASEAN Ministerial Meeting on Science and Technology. (2010). **Report of the ASEAN COST Retreat on the "Future of Science, Technology, and Innovation : 2015 and Beyond".** The 6th Informal ASEAN Ministerial Meeting on Science and Technology (IAMMST) Krabi, Thailand 11 – 12 December 2010.

Kannan, R. (2009). Difficulties in learning English as a Second Language. **ESP World** 26 : 1 – 4.

Ornstein, A. C., Levine, D. U. and Gutek, G. (2011). **Foundations of education.** 11th. CL : Wadsworth

The Partnership for 21st Century Skills. (2011). **Framework for 21st Century Learning.**

[Online]. Available from :

http://www.p21.org/index.php?option=com_content&task=view&id=254&Itemid=120

[2011, September 20]

ภาพอนาคตการผลิตครูไทยในระยะ 20 ปี : การประยุกต์เทคนิควงล้ออนาคต*

วิชุดา กิจธรธรรม**
พรทิพย์ อันทิวโรทัย***
ศศิธร เขียวกอ****
วราภรณ์ แย้มทิม*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินงานของการผลิตครูในอดีตและปัจจุบัน 2) ฉายภาพการผลิตครูไทยในอนาคตระยะกลาง 20 ปี และ 3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสารและการวิจัยอนาคต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและการผลิตครู จำนวน 51 คน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตครู จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามปลายเปิด และแบบวิเคราะห์วงล้ออนาคต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์วงล้ออนาคต และการฉายภาพอนาคต ผลการวิจัย พบว่า ผลการดำเนินงานของการผลิตครูในอดีตจวบจนปัจจุบันก่อให้เกิดเหตุการณ์สำคัญ 3 เหตุการณ์ ได้แก่ 1) นโยบายการผลิตครูของรัฐไม่มีความแน่นอน 2) สถาบันผลิตครูยังมีคนเก่งเข้าเรียนครูจำนวนน้อย และ 3) กระบวนการผลิตครูของสถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่ากัน ซึ่งส่งแรงขับเคลื่อนต่อการผลิตครูในอนาคต 4 ด้าน คือ 1) สถาบันการผลิตครู 2) ครูใหม่ 3) ประเทศชาติ และ 4) วิชาชีพครู ภาพอนาคตที่สร้างขึ้นมี 3 ภาพ คือ 1) ภาพอนาคตที่ดี 2) ภาพอนาคตที่เลว และ 3) ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ข้อ เพื่อนำไปสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ และมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ 1) ควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนาครูของประเทศในอนาคต 20 ปี 2) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูในระยะยาวของรัฐควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องไม่ผูกพันอยู่กับวาระของรัฐบาลขณะนั้นหรือรัฐบาลชุดต่อ ๆ มา และ 3) การกำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนการผลิตครูจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่ครอบคลุมกระบวนการผลิตครูทั้งระบบ

---

* วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2555)

** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร 10110 อีเมล · wichudak@swu.ac.th

*** คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 อีเมล : anporn1@yahoo.com

**** โรงเรียนพญาไท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร 10400 อีเมล · kiewkor@yahoo.com

***** โรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สุพรรณบุรี 72110 อีเมล yamtimv@hotmail.com

คำสำคัญ : การผลิตครูไทย, สถาบันการผลิตครู, ภาพอนาคต, เทคนิควงล้ออนาคต, แรงขับเคลื่อน

บทนำ

บทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยการศึกษาวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และโอกาส/ความหวังในอนาคตของการผลิตครูในประเทศไทย ซึ่งเผยแพร่แล้วในการประชุมนานาชาติ CESA 2012 การนำเสนอในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอเทคนิควงล้ออนาคตและการฉายภาพอนาคต โดยรายละเอียดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีความสนใจที่จะนำเทคนิคดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ครู" เป็นอาชีพหนึ่งในสังคมไทยที่ได้รับการยกย่องให้เป็น "พ่อพิมพ์/แม่พิมพ์ของชาติ" "พ่อ/แม่คนที่สอง" "ผู้ให้อนาคต" และให้เป็น "เรือจ้าง" ด้วยเช่นกัน การยกย่องให้เป็น "คุณครู" ในสังคมไทยเป็นความภูมิใจของคนเป็นครู แต่ศักดิ์ศรีและความภูมิใจของความเป็นครูลดลงและตกต่ำมาเป็นลำดับตั้งแต่วิทยาลัยครูเริ่มเปิดรับนักศึกษาครูภาคค่ำและเร่งรัดผลิตครูออกมาจำนวนมากเมื่อประมาณเกือบ 40 ปี เป็นต้นมา โดยผลิตทั้งกลางวัน กลางคืน ไม่เว้นเสาร์อาทิตย์ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลสองประการ คือ การขาดแคลนครูในท้องถิ่นชนบทประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือ การที่นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 5 ไม่มีที่เรียน โครงการนี้ดำเนินการเรื่อยมาและสิ้นสุดโครงการเมื่อ พ.ศ. 2519 ผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวทำให้คนที่ไม่รู้จะเรียนอะไรดีมาเรียนครูเพราะมีโอกาสได้เรียนและได้งานมากกว่า จึงได้คนส่วนหนึ่งที่ไม่เก่ง รสนิยมไม่ดี ไม่รักอาชีพครูแต่ต้องมาเป็นครู

แม้ว่าแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในระยะต่อมาที่เน้นการผลิตครูคุณภาพ สร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดีเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพครู และเพิ่มปริมาณการผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้เพียงพอกับความต้องการ แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานการผลิต การผลิตครูไม่สนองตอบความต้องการของการปฏิรูปการศึกษา หลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีปัญหามากมาย เช่น เนื้อหาไม่เข้มข้นพอ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่ได้ส่งเสริมให้เตรียมคนเพื่อไปประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมืออาชีพ ขาดเทคนิค วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546) นอกจากนั้น คนส่วนมากยังเห็นว่าอาชีพครูเป็นงานหนักและได้รับค่าตอบแทนต่ำ คนรุ่นใหม่ไม่มีความปรารถนาเป็นครู สังคมไม่เชื่อมั่นศรัทธาวิชาชีพครู ยังผลให้วิชาชีพครูตกต่ำ ในขณะที่โลกอนาคตจะเป็นยุคสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสมบูรณ์ คนที่มีคุณภาพในอนาคตต้องใฝ่รู้ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน (UNESCO, 1997) การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีครู การบำรุงรักษาและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 ; Glatthorn, 1994 cited in Torsten Husen & T. Neville Postlethwaite : 5930 – 5935)

ด้วยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการผลิตครูจากในอดีตที่ส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่จะศึกษาภาพอนาคตการผลิตครู เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตครูในอนาคตที่พึงประสงค์ จึงได้จัดให้มีโครงการวิจัยนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในการผลิตครูในอดีตและปัจจุบัน
2. เพื่อสร้างภาพอนาคตการผลิตครูในอนาคตระยะกลาง 20 ปี
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ในระยะ 20 ปี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของการผลิตครู ครอบคลุมการผลิตครูใหม่สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา ตลอดจนการผลิตครูใหม่ในโครงการพิเศษ ได้แก่ โครงการดุรุทายาท โครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) และโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่

2. ขอบเขตของหลักสูตร ครอบคลุมหลักสูตรการเตรียมครูก่อนประจำการในหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี และปริญญาตรี 5 ปี

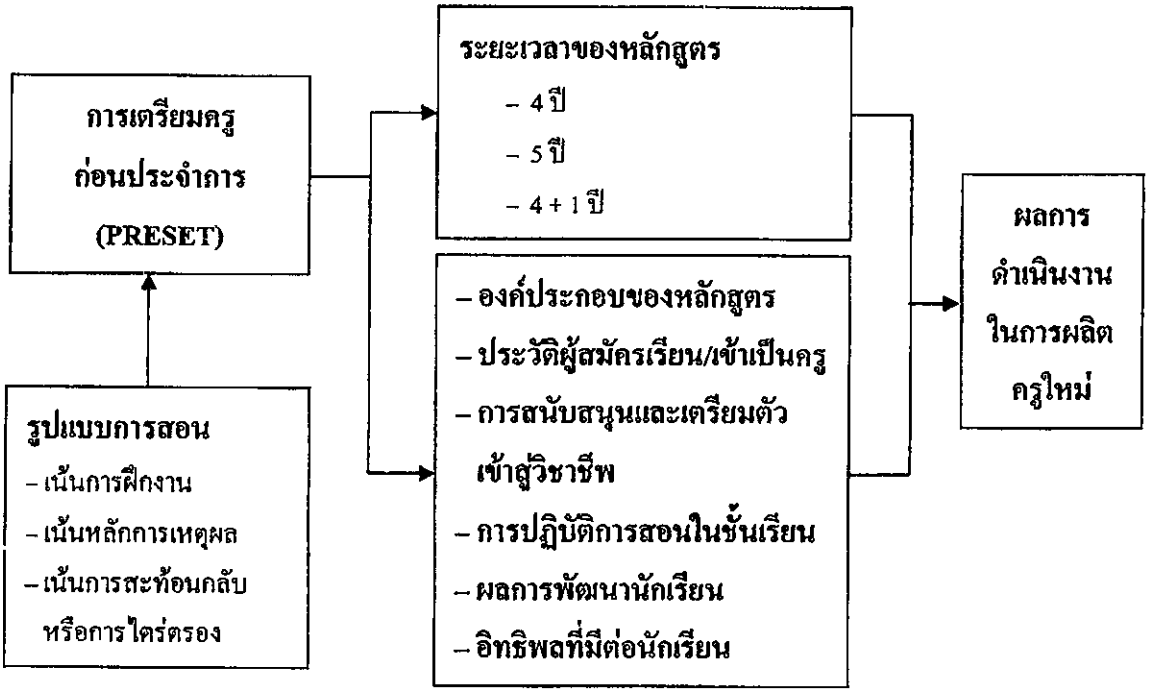
นิยามศัพท์

1. การศึกษาวิเคราะห์อดีต ปัจจุบันและอนาคตการผลิตครู หมายถึง เวลาที่ศึกษา 3 ระยะ คือ ระยะเวลาในอดีต คือ ระยะเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2535 – 2551 ซึ่งเป็นระยะของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 มีนโยบายกำหนดแผนการผลิตและการใช้ครู และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระยะเวลาในปัจจุบัน คือ ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2553 เป็นระยะตั้งแต่เริ่มการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ถึงเวลาที่เริ่มต้นโครงการวิจัย และระยะเวลาในอนาคต คือ ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 – 2573 ซึ่งเป็นอนาคตในระยะกลาง ซึ่งมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนในการคาดการณ์อนาคตต่ำกว่าอนาคตในระยะยาว

2. การศึกษากระบวนการผลิตครู หมายถึง การผลิตครูในด้านปัจจัย กระบวนการผลิต ผลผลิต และผลกระทบ ระหว่างหลักสูตร 4 ปี กับหลักสูตร 5 ปี ประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา

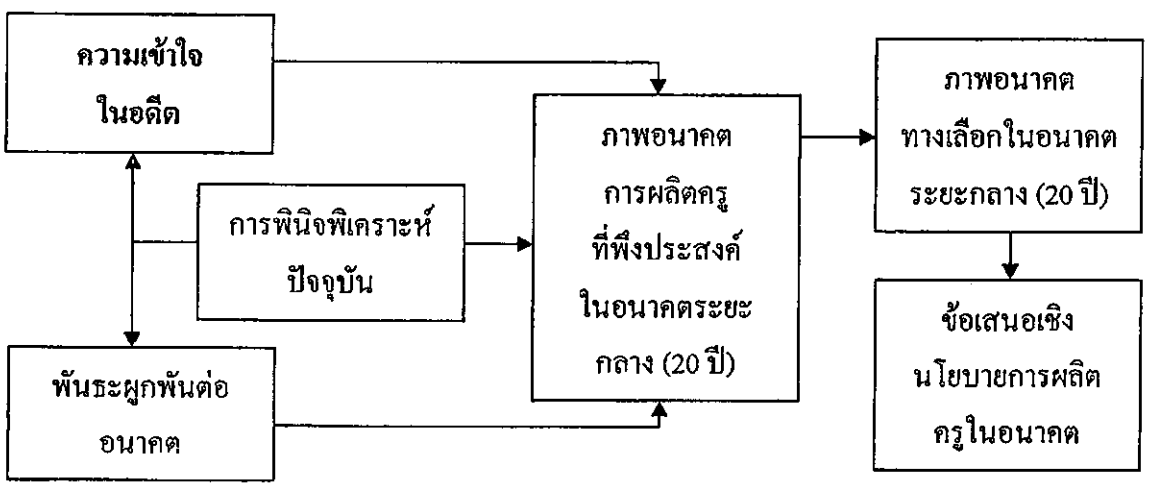
กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. **กรอบแนวคิดการผลิตครู** ประกอบด้วยแนวคิดการเตรียมครูก่อนประจำการ (PRESET) และแนวคิดรูปแบบการสอนของ Nelson Palonsky and MaCarthy (2007) (Nelson, Palonsky, & MaCarty, 2007 อ้างถึงใน พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2554) แนวคิดรูปแบบการประเมินการผลิตครู (Decker และคณะ, 2005) และแนวคิดการประเมินอิทธิพลของครูที่มีต่อผู้เรียน (Hattie, 2003) ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการผลิตครูในอดีตและปัจจุบัน

2. กรอบแนวคิดการวิจัยอนาคต ประกอบด้วยแนวคิดขุทธศาสตร์มิติของเวลา (Temporal Perspective) ด้วยการส่งเสริมความเข้าใจในอดีต การพินิจพิเคราะห์ปัจจุบน และพันธะผูกพันต่ออนาคต (Ontario Learning for Sustainability Partnership : OLSP, 1996) และแนวคิดการวิจัยอนาคต (Glenn, 1994 อ้างถึงใน วิชุดา กิจธรธรรม, 2549) ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการผลิตครูในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การผลิตครูในอดีตและปัจจุบัน

ในการศึกษาการผลิตครูในอดีตและปัจจุบันประกอบด้วยการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) การวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการในการผลิตครูในอดีตถึงปัจจุบัน 2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและการผลิตครู จำนวน 9 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้แก่ ผู้บริหารในสถาบันการผลิตครู ผู้บริหารหลักสูตรและคณาจารย์ในสถาบันการผลิตครู ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้ใช้ครูใหม่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน นิสิตนักศึกษาครู และครูใหม่ รวมจำนวน 131 คน เกี่ยวกับนโยบายการผลิตครู ผลกระทบด้านปริมาณของครูและคุณภาพของครู กระบวนการผลิตครูในหลักสูตรต่าง ๆ ผลผลิต ผลกระทบ และคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคต และ 3) การสังเคราะห์เหตุการณ์สำคัญที่เป็นผลจากการผลิตครูในอดีตและปัจจุบันที่จะส่งผลไปยังอนาคตการผลิตครู

2. การผลิตครูในอนาคต

การศึกษาการผลิตครูในอนาคตจะประกอบด้วยการฉายภาพที่พึงประสงค์และการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อไปสู่ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ผลกระทบจากเหตุการณ์สำคัญด้วยเทคนิควงล้ออนาคต โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คน 2) การวิเคราะห์จำแนกเหตุการณ์ผลกระทบและจัดอันดับความสำคัญจากน้ำหนักของเหตุการณ์ผลกระทบ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพอนาคตการผลิตครูที่ทำให้เกิดความแปรผันทั้งเชิงบวกและลบ 4) การฉายภาพอนาคต และ 5) การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ โดยมีสมาชิกสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายที่นำไปสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ จำนวน 26 คน

ผลการวิจัย

1. การผลิตครูในอดีตและปัจจุบัน

1.1 ผลจากการศึกษาการผลิตครูในประเทศไทยในอดีตและปัจจุบัน พบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของประเทศไทยที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อการผลิตครูในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ยุค ที่ส่งผลกระทบสะสมอย่างต่อเนื่องต่อการผลิตครูของไทยดังต่อไปนี้

ยุคที่ 1 ความต้องการครูจำนวนมากเพราะการเพิ่มจำนวนประชากรทำให้รัฐต้องเร่งรัดการผลิตครู

จุดเริ่มต้นของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตครูของไทยอยู่ในระยะก่อนการปฏิรูปการฝึกหัดครู ในระยะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 ถึงฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2510 – 2529) เนื่องจาก

จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการครูในเขตหัวเมืองต่าง ๆ รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายเร่งรัดการผลิตครูประถมศึกษาเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้มีการจัดตั้งสถาบันการผลิตครูเพิ่มขึ้น เพิ่มจำนวนหลักสูตร เพิ่มครูผู้สอนในสถาบันการผลิตครู ครูผู้สอนยังมีประสบการณ์น้อย กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ มีการผลิตครูจำนวนมากและคุณภาพของครูใหม่ลดต่ำลง และไม่สามารถควบคุมปริมาณและคุณภาพการผลิตในระยะต่อมาได้

ยุคที่ 2 ความต้องการครูลดลงเพราะรัฐมีนโยบายควบคุมจำนวนประชากรที่ดำเนินการได้ผลดี

ในช่วงก่อนการปฏิรูปการฝึกหัดครู ในระยะของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) รัฐมีนโยบายควบคุมจำนวนประชากร และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ความต้องการครูลดลง แต่การผลิตครูยังคงเดิมทำให้มีการผลิตครูซ้ำซ้อน ขาดการควบคุมมาตรฐานครู บางสาขาขาดแคลนบางสาขาเกินความต้องการ การบรรจุและการใช้ครูไม่ตรงคุณวุฒิ ครูจำนวนมากตกงาน ครูมีปัญหาทางเศรษฐกิจ คุณภาพครูลดลง ไม่เก่งเหมือนในอดีต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูลดต่ำลง มาตรฐานวิชาชีพลดต่ำลง

ยุคที่ 3 คุณภาพนักเรียนลดต่ำลงเพราะได้รับผลกระทบจากคุณภาพครูลดต่ำลง

ในระยะนี้มีการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ปัญหาคุณภาพของครูส่งผลกระทบทำให้นักเรียนคุณภาพลดต่ำลง มีการปฏิรูปการฝึกหัดครู มีโครงการพิเศษเพื่อดึงคนเก่งมาเรียนครู แต่งบประมาณสนับสนุนขาดความต่อเนื่อง ทำให้โครงการหยุดชะงัก ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้ามาเรียนครูได้อีก หลักสูตรครูไม่เข้มข้น ครูใหม่ขาดประสบการณ์ คนเก่งจบแล้วไม่เป็นครู ครูมีรายได้ต่ำ ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู สังคมขาดความเชื่อถือครู

ยุคที่ 4 ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศลดลง คุณภาพนักเรียนลดต่ำลงอย่างต่อเนื่องเพราะขาดครูเก่งโดยเฉพาะในสาขาที่มีความสำคัญ

ในระยะนี้มีการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 (พ.ศ. 2542 – 2551) ซึ่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คุณภาพนักเรียนลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิรูปการศึกษา ปรับหลักสูตรครูเป็น 5 ปี กระบวนการผลิตครูยังมีมาตรฐานแตกต่างกัน คนเก่งเข้าเรียนครูไม่มากพอ ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูไม่เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น ๆ ผู้เรียนครูไม่เลือกเรียนในสาขาที่เรียนยาก ขาดแคลนครูสาขาที่มีความสำคัญ สาขาอื่น ๆ มีครูมากเกินความต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ คุณภาพครูใหม่แตกต่างกัน คุณภาพการผลิตครูแตกต่างกัน และสังคมมีความเชื่อมั่นในสถาบันการผลิตครูลดน้อยลง

1.2 เหตุการณ์สำคัญที่เป็นผลจากการผลิตครูในอดีตและปัจจุบันที่จะส่งผลไปยังอนาคตการผลิตครู

ผลการวิเคราะห์เอกสารและผลการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า ปัญหาสำคัญของการผลิตครูไทยทำให้มีเหตุการณ์สำคัญที่จะส่งผลกระทบไปยังการผลิตครูในอนาคต 3 เหตุการณ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 นโยบายการผลิตครูของรัฐไม่มีความแน่นอน

นโยบายการผลิตครูของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระการบริหารประเทศของคณะรัฐบาล ส่งผลต่อนโยบายการผลิตครูของสถาบันการผลิตครู และส่งผลกระทบต่อความต้องการเข้าเรียนครู เช่น สถาบันการผลิตครูมีการปรับหลักสูตรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณวุฒิตรงกับความต้องการในการสอบเข้ารับการบรรจุเป็นครู การมีโครงการครูพันธุ์ใหม่ที่เริ่มต้นโครงการในปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีการจัดสรรทุนได้เพียง 1 ปี ทำให้มีคนเก่งเข้ามาเรียนครูใน 1 ปีแรกเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2551 มีนโยบายการคืนอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู และในปี พ.ศ. 2554 มีโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่อีกครั้งหนึ่ง แสดงให้เห็นว่า แผนการผลิตครูของไทยไม่มีความที่แน่ชัด เป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นเป็นระยะเท่านั้น

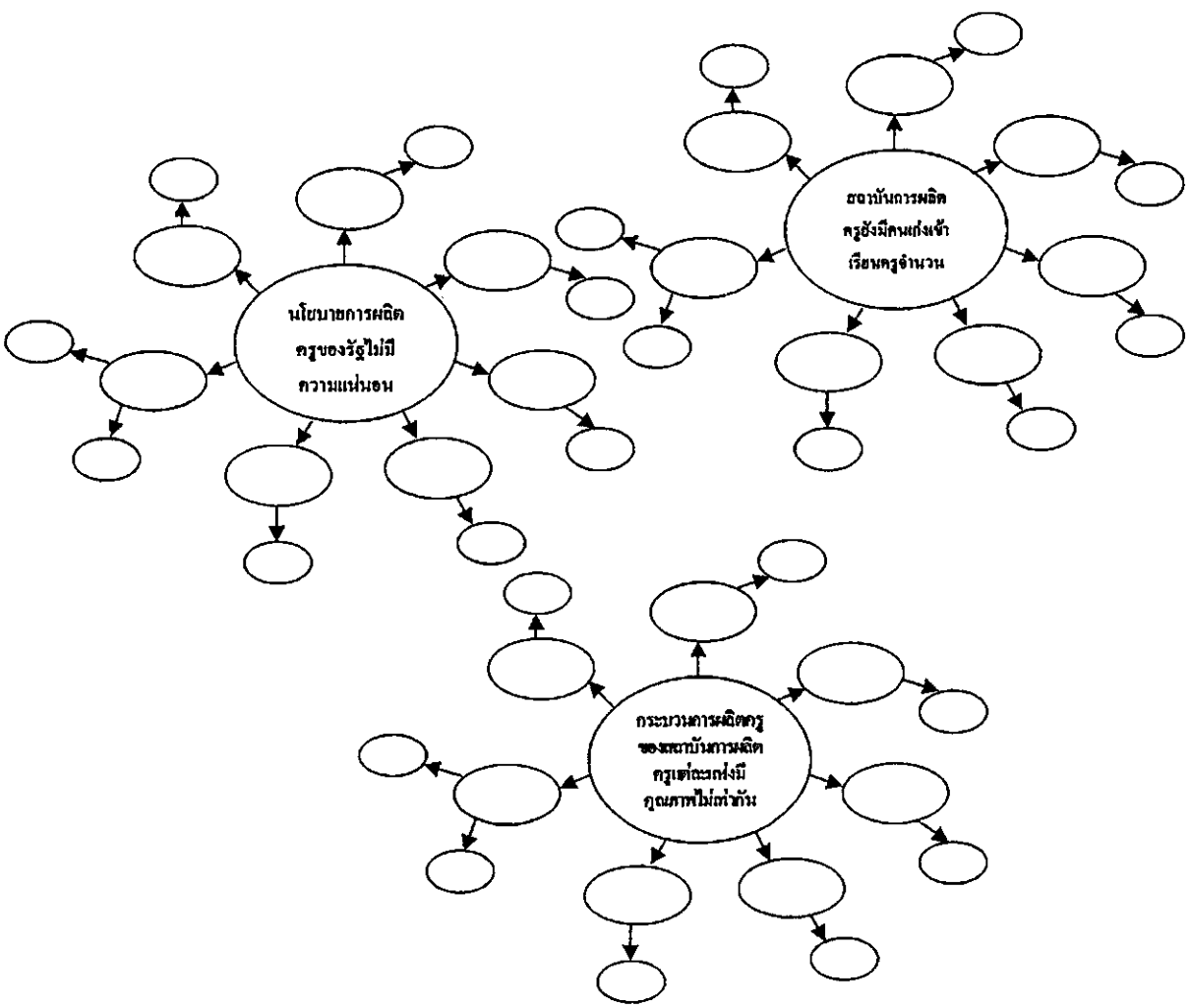
1.2.2 สถาบันผลิตครูยังมีคนเก่งเข้าเรียนครูจำนวนน้อย

การคัดเลือกผู้เรียนที่ผ่านมายังไม่สามารถคัดกรองคนเก่งได้อย่างแท้จริง ทำให้ผู้ที่เข้าเรียนครูในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ใช่คนเก่งระดับหัวกะทิของประเทศเช่นเดียวกับในอดีต อย่างไรก็ตาม ด้วยนโยบายการคืนอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูที่ได้รับคืนให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ และโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ในปี 2554 ทำให้มีนักเรียนสนใจที่จะเรียนครูเพิ่มมากขึ้น สถาบันการผลิตครูมีโอกาสคัดเลือกเด็กเก่งมากขึ้น

1.2.3 กระบวนการผลิตครูของสถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่ากัน

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการผลิตครูของสถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่าเทียมกัน คือ 1) **คุณภาพอาจารย์ผู้สอนแตกต่างกัน** เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงเกษียณอายุราชการจำนวนมาก อาจารย์ใหม่ในสถาบันยังขาดความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน 2) **การจัดการเรียนการสอนในคณะวิชาที่เป็นวิชาเอก** อาจจะทำให้ผู้เรียนครูขาดความรู้และความชำนาญในความรู้ร่วมของวิชาครูและเนื้อหาวิชา เป็นความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนในวิชาเอกสำหรับนักเรียน ซึ่งมีความแตกต่างจากความรู้เฉพาะในวิชาเอก 3) **คุณภาพของครูพี่เลี้ยงแตกต่างกัน** สถาบันการผลิตครูส่วนใหญ่จะคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณวุฒิ มีผลงานวิชาการ และมีประสบการณ์ตรงสาขา บางแห่งจะคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท แต่ยังมีบางแห่งที่ยอมให้ครูอัตราจ้างทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง นอกจากนี้ ยังพบว่าครูพี่เลี้ยงบางคนยังขาดความเอาใจใส่นิสิตนักศึกษาครู ทิ้งนิสิตนักศึกษาไว้กับนักเรียน นำเอาผลงานของนิสิต

นักศึกษาไปเป็นของตน หรือยอมให้นิสิตนักศึกษานำงานของครูพี่เลี้ยงไปเป็นผลงานของนิสิตนักศึกษา เป็นต้น **4) การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความแตกต่างกัน** สถาบันการผลิตครูทุกแห่งจะจัดให้มีการฝึกสอน 1 ปีการศึกษา โดยบางแห่งจะจัดให้ฝึกสอนในโรงเรียนเดียวเพื่อเรียนรู้กระบวนการพัฒนานักเรียนตลอดปีการศึกษา บางแห่งจะจัดให้ฝึกสอนใน 2 โรงเรียน แยกออกเป็นฝึกสอนระดับประถมศึกษา 1 ภาคการศึกษา และฝึกสอนระดับมัธยมศึกษาอีก 1 ภาคการศึกษา เพื่อให้มีประสบการณ์การสอนกับนักเรียนที่มีพัฒนาการแตกต่างกัน สำหรับหลักสูตรปริญญาบัณฑิตจะฝึกสอนในโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่หรือเลือกแหล่งฝึกด้วยตนเอง และ **5) คุณภาพผลผลิตของสถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่ากัน** ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูใหม่ที่ผลิตจากสถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่ากัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากคุณภาพที่แตกต่างกันตั้งแต่แรกรับเข้าเรียนครู กระบวนการผลิตที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีครูที่ไม่สามารถเข้ารับการบรรจุอยู่จำนวนมาก ครูที่จบหลักสูตรปริญญาบัณฑิตมีมากเกินความต้องการ



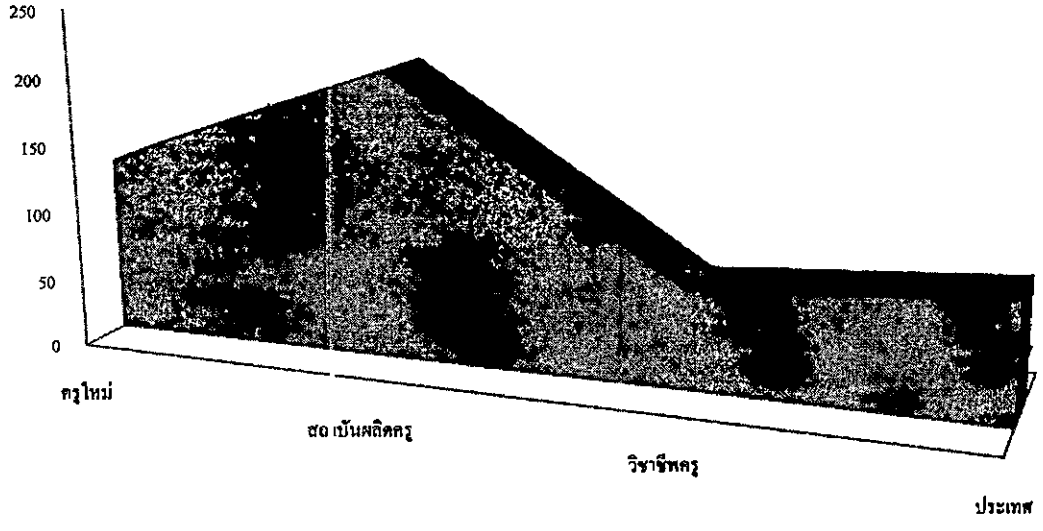
ภาพ 3 การวิเคราะห์เหตุการณ์ผลกระทบของการผลิตครูในอนาคตระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ด้วยวงล้ออนาคต

2. การฉายภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ในอนาคตระยะกลาง (20 ปี) และการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ภาพอนาคตที่พึงประสงค์

ผลการนำเหตุการณ์สำคัญทั้ง 3 เหตุการณ์มาเป็นเหตุการณ์ตั้งต้นสำหรับการวิเคราะห์วงล้ออนาคตปรากฏผล ดังนี้

2.1 เหตุการณ์ผลกระทบในวงล้ออนาคต

พบว่ามีเหตุการณ์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้มีจำนวนทั้งสิ้น 340 เหตุการณ์ เมื่อจัดลำดับตามน้ำหนักความสำคัญใน 10 อันดับแรก พบว่า เหตุการณ์ผลกระทบส่งผลต่อสถาบันการผลิตครูมากที่สุด (น้ำหนักความรุนแรง 210) รองลงมาคือ ครูใหม่ วิชาชีพครู และประเทศตามลำดับ ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 น้ำหนักความรุนแรงของเหตุการณ์ผลกระทบที่ส่งผลต่อการผลิตครูในอนาคตระยะ 20 ปี

2.2 สรุปเหตุการณ์ผลกระทบที่มีต่อการผลิตครูในอนาคตระยะ 20 ปี

ผลการสรุปรายละเอียดของเหตุการณ์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับการผลิตครูในอนาคต 20 ปี ที่จัดลำดับตามน้ำหนักความสำคัญใน 10 อันดับแรก มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 มิติการส่งผลกระทบและรายละเอียดของเหตุการณ์ผลกระทบที่มีต่อการผลิตครูในอนาคต 20 ปี

มิติการส่งผลกระทบ	รายละเอียดของเหตุการณ์ผลกระทบที่มีต่อการผลิตครูในอนาคต 20 ปี
สถาบันการผลิตครู	สถาบันการผลิตครูมีคุณภาพแตกต่างกัน ขาดความเป็นเอกภาพในนโยบาย ขาดเป้าหมาย ขาดความชัดเจนและทิศทางในการผลิตครู ไม่สามารถวางแผนการผลิตครูที่ต้องการในระยะยาว กำหนดแผนพัฒนาคณะฯ พัฒนาหลักสูตรได้ยาก ไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ได้ การผลิตครูในภาพรวมไม่มีคุณภาพ การเรียนการสอนในสถาบันการผลิตครูไม่ได้มาตรฐาน ขาดคุณภาพ เกิดการลองผิดลองถูกในการผลิตครู ไม่มีความพร้อม สถาบันการผลิตครูต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนครู ลงทุนมากผลผลิตไม่ดี คุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันการผลิตครูไม่เท่าเทียมกัน คุณภาพของอาจารย์แตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจของสถาบันการผลิตครูและคณาจารย์ลดลง ความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นต่อสถาบันการผลิตครูลดลง ความนิยมในสถาบันการผลิตครูมีน้อยลง ไม่มีนักเรียนเก่งเข้าเรียนครู ขาดตัวป้อนที่ดีเข้าสู่คณะฯ การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ สอนนักศึกษาครูให้มีคุณภาพสูงได้ยาก ความเชื่อมั่นสถาบันการผลิตครูของผู้เรียนครูน้อยลง ความศรัทธาของผู้ปกครองลดลง นักศึกษาไม่ศรัทธา สังคมขาดความเชื่อถือต่อสถาบัน บุคลากรในสถาบันการผลิตครูขาดความเชี่ยวชาญ ด้อยคุณภาพ และมีความขาดแคลนมีจำนวนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ทำให้นักศึกษาครูขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ คุณภาพของนักศึกษาครูลดลง ได้รับความรู้และประสบการณ์น้อย ขาดความรู้เชิงลึก
ครูใหม่	คุณภาพของครูใหม่ไม่เท่าเทียมกัน ประสบการณ์ด้านการสอนแต่ละคนไม่เท่ากัน ประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน ครูใหม่จำนวนมากมาจากสถาบันที่ด้อยคุณภาพ คุณภาพของครูลดลง ผลการเรียนรู้ ลักษณะที่พึงประสงค์ ระดับความรู้และทักษะของครูใหม่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น การจัดการเรียนรู้ด้อยคุณภาพ ครูใหม่ที่จบจากสถาบันที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับที่แตกต่างกัน ครูใหม่ถูกกดค่าจ้าง ไม่มีงานทำ ครูใหม่จากบางสถาบนตกงาน ไม่สามารถประกอบอาชีพครูได้ พลาดโอกาสในการทำงานหรือศึกษาต่อมีความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพครูแตกต่างกัน มีคุณลักษณะและเจตคติวิชาชีพแตกต่างกัน ไม่มีจิตวิญญาณครู ไม่มีแรงจูงใจให้ทำงาน ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ประกอบอาชีพไม่ตรงกับสาขา ขาดครูที่มีความสามารถสูง ครูเก่ง ครูที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพมีจำนวนน้อย ไม่ได้บัณฑิตครูมืออาชีพในปริมาณที่ต้องการ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ครูใหม่ที่เก่งบางคนจบแล้วไม่เป็นครูเนื่องจากมีทางเลือกที่ดีกว่า
วิชาชีพครู	สังคมไม่ยอมรับ ไม่เชื่อถือตัวครู ผู้ปกครองและนักเรียนไม่ศรัทธาครู ความเชื่อมั่นจากสังคมต่อวิชาชีพครูต่ำ สาธารณชนไม่ยอมรับ ทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อวิชาชีพครูอยู่ในทางลบ การยอมรับในวิชาชีพครูมีน้อยลง เกิดวิกฤติศรัทธาทำให้วิชาชีพครูตกต่ำ คนเก่งไม่ต้องการเรียนครู ขาดแรงจูงใจและปัจจัยดึงดูดให้คนเก่งมาเรียนครู บั่นทอนความเป็นวิชาชีพชั้นสูงของวิชาชีพครู ไม่สามารถทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

มิติการส่งผลกระทบ	รายละเอียดของเหตุการณ์ผลกระทบที่มีต่อการผลิตครูในอนาคต 20 ปี
ประเทศ	ประเทศขาดครูในสาขาที่ต้องการ จำนวนครูมีไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา ขาดครูที่มีความสามารถสูง ครูเก่ง ครูที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพมีจำนวนน้อย ทำให้นักเรียนไม่ได้เรียนจากครูที่มีคุณภาพนักเรียนไม่มี Role model ที่เก่งและดีพร้อม นักเรียนมีคุณภาพแตกต่างกัน นักเรียนจำนวนมากด้อยคุณภาพ เรียนไม่เก่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดี คุณภาพการเรียนรู้ต่ำ คุณภาพของประชาชนในชาติตกต่ำ ประเทศขาดกำลังคนที่มีคุณภาพ ขาดกำลังคนที่มีความสามารถสูง เพราะเป็นผลิตผลจากครูที่ด้อยคุณภาพ

2.3 การฉายภาพอนาคตการผลิตครูในระยะ 20 ปี

การฉายภาพอนาคตมี 3 ภาพ คือ 1) ภาพอนาคตที่ดีที่สุด (Best scenario) 2) ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ควรเกิดขึ้นมากที่สุด (Desirable scenario) และ 3) ภาพอนาคตที่เลวร้ายที่สุด (Worst scenario) โดยฉายภาพจากการนำเหตุการณ์สำคัญ 3 เหตุการณ์มาเป็นปัจจัยขับเคลื่อนภาพอนาคต จึงมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านนโยบายการผลิตและพัฒนาครูของรัฐ 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เรียนครู และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการผลิตครู และวิเคราะห์ความแปรผันของเหตุการณ์ผลกระทบใน 3 ทิศทาง ได้แก่ 1) ทิศทางเชิงบวก 2) ทิศทางเชิงลบ และ 3) ทิศทางเชิงบวกและลบ พบว่า ภาพอนาคตทั้ง 3 ภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยขับเคลื่อน	การผันแปรของเหตุการณ์เชิงบวก	การผันแปรของเหตุการณ์ เชิงบวกและลบ	การผันแปรของเหตุการณ์เชิงลบ
1. นโยบายการผลิตและพัฒนาครูของรัฐ 2. คุณลักษณะของนิสิตนักศึกษาครู 3. กระบวนการผลิตครู	1 ภาครัฐกำหนดเป้าหมายและนโยบายการผลิตครูในอนาคตระยะกลาง (20 ปี) สถาบันการผลิตครูมีแนวทางการผลิตและพัฒนาครูระยะกลางที่ตอบสนองเป้าหมายของรัฐในทิศทางเดียวกัน - สถาบันการผลิตครูทุกแห่งมุ่งพัฒนาคุณภาพการผลิต คุณภาพหลักสูตร มีแผนการผลิตในแต่ละสาขาที่ตอบสนองความต้องการของรัฐ และพัฒนาผู้เรียนครูสู่ความเป็นเลิศ - คณาจารย์ในสถาบันการผลิตครูมีความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพสูง ได้รับการพัฒนาให้มีประสบการณ์สูง มีขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนครู - สถาบันการผลิตครูทุกแห่งมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ ผู้ปกครอง นักเรียน และสังคมเชื่อมั่นและศรัทธาสูง 2. นิสิตนักศึกษาครูทุกคนเป็นคนเก่งที่ผ่านระบบการคัดเลือกและแข่งขัน - นิสิตนักศึกษาครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้เชิงลึก และมีความเชี่ยวชาญในการสอน 3. กระบวนการผลิตครูของทุกสถาบันมีมาตรฐานและมีคุณภาพระดับสูง - สถาบันการผลิตครูทุกแห่งมีการพัฒนาและควบคุมคุณภาพของกระบวนการผลิตครูให้ได้มาตรฐาน - สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการสอนอย่างเข้มแข็ง - ครูใหม่ทุกคนมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีจิตวิญญาณครู มีความกระตือรือร้นที่จะเป็นครูเก่ง ครูดี มีความสามารถสูงในการแก้ปัญหาในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ภาคภูมิใจในตนเองและวิชาชีพ - วิชาชีพครูได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ประเทศมีครูเก่ง ครูที่มีความสามารถสูง มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากเพียงพอต่อความต้องการที่จะพัฒนานักเรียนในทุกพื้นที่ของประเทศไทย - นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้จากครูที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้เต็มศักยภาพ - คุณภาพของประชาชนในชาติอยู่ในระดับสูง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก	1 รัฐได้กำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนาครูในอนาคตระยะกลาง (20 ปี) แต่มีการปฏิบัติตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง - สถาบันการผลิตครูมีคุณภาพแตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีคุณภาพสูง แต่ยังไม่มีเอกภาพในการผลิตครู เป้าหมาย ทิศทาง และแผนการผลิตครูที่ต้องการในระยะยาวของบางสถาบันยังไม่ชัดเจน และมีความแตกต่างกันในการพัฒนาหลักสูตร - สถาบันการผลิตครูส่วนใหญ่มีการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน ส่วนน้อยยังไม่มีมาตรฐาน ทำให้ขาดความพร้อมและต้องลงทุนมากเพื่อพัฒนาผู้เรียนครู ผลผลิตครูยังมีคุณภาพแตกต่างกัน - สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่มีคณาจารย์ที่มีคุณภาพ ส่วนน้อยยังมีคณาจารย์ที่ขาดความเชี่ยวชาญ ทำให้สถาบันต้องทำงานหนักและลงทุนมากเพื่อพัฒนาคณาจารย์ - สถาบันส่วนใหญ่ได้รับความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง นักศึกษาและสังคม 2. นิสิตนักศึกษาครูที่สอบผ่านระบบการคัดเลือกส่วนใหญ่เป็นคนเก่ง - สถาบันการผลิตครูส่วนใหญ่มีคนเก่งเข้าเรียน สถาบันการผลิตครูได้ตัวป้อนที่ดี สามารถพัฒนาให้มีคุณภาพสูงได้ง่าย - นิสิตนักศึกษาครูส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ 3. กระบวนการผลิตครูส่วนใหญ่มีคุณภาพได้มาตรฐาน - ครูใหม่จำนวนมากมาจากสถาบันที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณครู มีแรงจูงใจในการเป็นครู และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ส่วนใหญ่มีคุณภาพในระดับสูง แต่บางคนจบแล้วไม่เป็นครูเนื่องจากมีทางเลือกที่ดีกว่า - วิชาชีพครูเริ่มได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง - ประเทศมีครูเก่ง ครูที่มีความสามารถสูง มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจำนวนมาก แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ - นักเรียนส่วนใหญ่ได้เรียนจากครูที่มีคุณภาพ ดีและเก่ง นักเรียนส่วนหนึ่งยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง - คุณภาพของประชาชนในชาติอยู่ในระดับกลางถึงระดับสูง ความสามารถในการแข่งขันของประชาชาติยังไม่แน่นอน	1 นโยบายการผลิตและพัฒนาครูของรัฐไม่แน่นอน - สถาบันการผลิตครูขาดความเป็นเอกภาพในนโยบาย ขาดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการผลิตครู ไม่สามารถวางแผนการผลิตครู แผนพัฒนาคณะและหลักสูตรในระยะยาว ไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ได้ การผลิตครูในภาพรวมไม่มีคุณภาพ การเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความพร้อม ต้องทำงานหนักเพื่อพัฒนาผู้เรียนครู - อาจารย์ด้อยคุณภาพ ขาดความเชี่ยวชาญและขาดประสบการณ์ ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ลดลง - ความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่น และความนิยมในสถาบันการผลิตครูลดลง ผู้ปกครอง นักศึกษาไม่ศรัทธา สังคมขาดความเชื่อถือต่อสถาบันการผลิตครู 2. นิสิตนักศึกษาครูไม่ใช่คนเก่ง - ขาดตัวป้อนที่ดีเข้าสู่สถาบัน สอนนิสิตนักศึกษาครูให้มีคุณภาพสูงได้ยาก ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ คุณภาพลดลง ได้รับความรู้และประสบการณ์น้อย ขาดความรู้เชิงลึก 3. กระบวนการผลิตครูไม่มีคุณภาพ - คุณภาพของครูลดลง ระดับความรู้และทักษะของครูใหม่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ถูกลดค่าจ้าง ไม่มีงานทำตกงาน ไม่สามารถประกอบอาชีพครูได้ ไม่มีจิตวิญญาณครู ไม่มีแรงจูงใจให้ทำงาน ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานประกอบอาชีพ ไม่ตรงกับสาขา จบแล้วไม่เป็นครูเนื่องจากมีทางเลือกที่ดีกว่า - การยอมรับในวิชาชีพครูมีน้อยลง เกิดวิกฤติศรัทธาทำให้วิชาชีพครูตกต่ำ บั่นทอนความเป็นวิชาชีพชั้นสูงของวิชาชีพครู - ประเทศขาดครูในสาขาที่ต้องการจำนวนครูมีไม่เพียงพอ ในบางสาขาวิชาขาดครูที่มีความสามารถสูง ครูเก่ง ครูที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพมีจำนวนน้อย - นักเรียนไม่ได้เรียนจากครูที่มีคุณภาพ ไม่มี Role model ที่เก่งและดีพร้อม นักเรียนจำนวนมากด้อยคุณภาพ เรียนไม่เก่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดี คุณภาพการเรียนรู้ต่ำ - คุณภาพของประชาชนในชาติตกต่ำ ขาดกำลังคนที่มีความสามารถสูง เพราะเป็นผลผลิตจากครูที่ด้อยคุณภาพ

หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่ควรเกิดขึ้นมากที่สุด (Desirable scenario)

หมายถึง ภาพอนาคตที่ดีที่สุด (Best scenario)

ภาพอนาคตที่เลวร้ายที่สุด (Worst scenario)

ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ (Desirable scenario) ในอนาคต 20 ปี

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ในอนาคตข้างหน้า 20 ปี รายละเอียดของภาพอนาคต การผลิตครูที่พึงประสงค์ คือ ภาครัฐกำหนดเป้าหมายและนโยบายการผลิตครูในอนาคตระยะกลาง (20 ปี) สถาบันการผลิตครูมีแนวทางการผลิตและพัฒนาครูระยะกลางที่ตอบสนองเป้าหมายของรัฐในทิศทางเดียวกัน ทำให้สถาบันการผลิตครูทุกแห่งมุ่งพัฒนาคุณภาพการผลิตคุณภาพหลักสูตร มีแผนการผลิตในแต่ละสาขาที่ตอบสนองความต้องการของรัฐ และพัฒนาผู้เรียนครูสู่ความเป็นเลิศ คณาจารย์ในสถาบันการผลิตครูมีความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพสูง ได้รับการพัฒนาให้มีประสบการณ์สูง มีขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนครู สถาบันการผลิตครูทุกแห่งมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ ผู้ปกครอง นักเรียนและสังคมเชื่อมั่นและศรัทธาในสถาบันการผลิตครูระดับสูง ผู้เรียนครูที่ผ่านระบบการคัดเลือกส่วนใหญ่เป็นคนเก่ง ทำให้สถาบันการผลิตครูส่วนใหญ่ได้ตัวป้อนที่ดี สามารถพัฒนาให้มีคุณภาพสูงได้ง่าย และนิสิตนักศึกษาครูส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ กระบวนการผลิตครูส่วนใหญ่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทำให้ครูใหม่จำนวนมากมาจากสถาบันที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณครู มีแรงจูงใจในการทำงานในวิชาชีพครู และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ครูใหม่ส่วนใหญ่มีคุณภาพในระดับสูง แต่อาจจะมีครูใหม่บางส่วนเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่เป็นครูเนื่องจากมีทางเลือกที่ดีกว่า วิชาชีพครูได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ประเทศไทยมีครูเก่ง ครูที่มีความสามารถสูง มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนานักเรียนทุกพื้นที่ของประเทศไทย นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้จากครูที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนานักเรียนได้เต็มศักยภาพ ในที่สุดทำให้คุณภาพของประชาชาติอยู่ในระดับสูง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ในอนาคต 20 ปี ที่สร้างขึ้น จะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อทำให้เกิดความผันแปรของเหตุการณ์ในอนาคตนำไปสู่ภาพอนาคตที่กำหนดไว้

2.4 ข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ภาพอนาคตการผลิตครูที่พึงประสงค์ มี 4 ข้อ ได้แก่ 1) นโยบายการผลิตครูที่ตอบสนองความต้องการครูในอนาคตของประเทศในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำแนกตามวิชาเอกมีวิธีดำเนินการ 2 ประการ คือ การพัฒนาการผลิตครูในแต่ละวิชาเอกที่ตองสนองความต้องการครูของประเทศในอนาคต และการพัฒนาระบบการผลิตครู 2) นโยบายการพัฒนามาตรฐานสถาบันผลิตครู มาตรฐานการผลิต และมาตรฐานวิชาชีพครู มีวิธีดำเนินการ 3 ประการ คือ การพัฒนามาตรฐานสถาบัน มาตรฐานการผลิตและมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาสถานศึกษา และครูพี่เลี้ยงสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการผลิตครูของสถาบันการผลิตครู

3) นโยบายการพัฒนาครูใหม่ประจำการเชิงรุก มีวิธีดำเนินการ 2 ประการ คือ การพัฒนาครูใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในคุณวุฒิวิชาเอก และการพัฒนาครูใหม่ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 4) นโยบายการพัฒนาครูในพื้นที่ห่างไกล วิธีดำเนินการ 1 ประการ คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานครูในพื้นที่ห่างไกล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การผลิตครูของประเทศไทย

ผลการวิจัยที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และการเปลี่ยนแปลงนโยบายการผลิตครูของภาครัฐก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อการผลิตครูของไทยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถควบคุมมาตรฐานการผลิตและปริมาณการผลิตครูได้ตามความต้องการในการใช้งาน ทำให้ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศลดลง คุณภาพนักเรียนลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เป็นปัญหาที่พบมากในหลายประเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ (2548) ที่ได้ศึกษาสภาวะการขาดแคลนครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร แคนาดา มาเลเซีย และประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สภาวะการขาดแคลนครูที่เกิดขึ้นในประเทศที่ศึกษาเป็นปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่าส่วนใหญ่ขาดแคลนทั้งครูและอาจารย์ใหญ่/ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนที่ขาดแคลนครูส่วนมากเป็นโรงเรียนมัธยม โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่ตั้งในเขตชนบท สาขาวิชาที่ขาดครูมากที่สุด ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ (ภาษาที่สอง) และหลายประเทศมีปัญหาขาดแคลนครูเพศชายในเชิงคุณภาพ พบว่า เกือบทุกประเทศจ้างครูที่มีวุฒิไม่ตรงวิชาที่สอน หรือครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ/ต่ำกว่าเกณฑ์ รวมทั้งประสบปัญหาการที่ครูขาดศรัทธาวิชาชีพ ขาดความเข้าใจพหุวัฒนธรรม ด้อยประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและความรู้เนื้อหาวิชาที่ทันสมัย ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการบรรจุครูใหม่ไม่เพียงพอกับความต้องการ กล่าวคือ ขาดครูที่จะบรรจุใหม่บางสาขาวิชาหรือมีลักษณะไม่ตรงกับความต้องการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรมและภูมิประเทศ กับขาดแคลนครูทดแทนอัตราเกษียณ ลาออก หรือโอนย้าย ผลการวิจัยของ ดิเรก พรสีมา และคณะ (2546) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอาจสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการศึกษาโดย สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ (2554) ยังพบว่ากรอบการผลิตครูของไทยยังมีปัญหาทั้งในด้านของตัวผู้เรียนซึ่งบางคนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะประกอบอาชีพครู บางคนก็ไม่อยากประกอบอาชีพครู ในด้านหลักสูตรพบว่า ยังไม่ตอบสนองนโยบายที่กำหนดใช้ในระยะแรกที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนเนื้อหาวิชาการที่ลึกซึ้ง เนื่องจากจำนวน

หน่วยกิต ของวิชาเอกในคณะครุศาสตร์ยังไม่มากเท่าที่คาดหวัง เนื้อหาวิชาที่เพิ่มขึ้นมีความซ้ำซ้อนกัน การฝึกประกอบวิชาชีพครูยังต้องเพิ่มความรู้ทางวิชาครูให้แก่นิสิตนักศึกษาครูยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งยังมีคุณภาพที่แตกต่างกัน

2. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ในการผลิตครูในอนาคตระยะกลาง 20 ปี

จากผลการวิจัยนำไปสู่ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ในการผลิตครูในอนาคตระยะกลาง 20 ปี ซึ่งนับได้ว่าเป็นภาพอนาคตจากการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนและความผันแปรของเหตุการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาที่เป็นเหตุการณ์สำคัญจากอดีตถึงปัจจุบันที่กระบทบต่ออนาคตการผลิตครู การที่ภาพอนาคตที่พึงประสงค์จะเกิดขึ้นได้ในระยะ 20 ปี ข้างหน้าตามที่ระบุไว้นั้นจะต้องเกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่จะขับเคลื่อนการผลิตครูของไทยไปสู่ภาพพึงประสงค์ดังกล่าว แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยอนาคตที่ว่า การวิจัยอนาคตจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ต้องการ วิธีการไปให้ถึงเป้าหมาย ปัญหาและโอกาสที่จะต้องเผชิญเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น การวิจัยอนาคตช่วยให้เกิดการรับรู้และมีทางเลือกในอนาคต ทำให้เกิดความเข้าใจทางเลือกที่มีในอนาคตและการทำในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้อนาคตเป็นไปอย่างที่ต้องการ (Masini & Samset, 1975 อ้างถึงใน วิชุดา กิจธรธรรม, 2549)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนาครูของประเทศในอนาคต 20 ปี

จากผลการวิจัยที่พบว่า เหตุการณ์สำคัญที่เกิดจากปัญหาการผลิตครูของไทยที่ผ่านมาในอดีตจวบจนปัจจุบัน จะส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ผลกระทบในระดับที่ 1 และ 2 กับการผลิตครูในอนาคตระยะกลางภายใน 20 ปี ถึง 340 เหตุการณ์ ใน 4 ด้าน คือ 1) สถาบันการผลิตครู 2) ครูใหม่ 3) วิชาชีพครู และ 4) ประเทศ โดยเหตุการณ์ผลกระทบส่งผลต่อสถาบันการผลิตครูมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ถ้าไม่มีการดำเนินการเชิงนโยบายเพื่อแก้ปัญหาการผลิตครูอย่างจริงจังจะส่งผลให้ในอนาคต 20 ปี สถาบันการผลิตครูจะได้รับผลกระทบก่อน และเกิดขึ้นต่อเนื่องไปยังครูใหม่ ประเทศชาติ และวิชาชีพครูตามลำดับ ดังนั้น จึงควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการผลิตครูของประเทศในอนาคตระยะกลาง 20 ปี อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ การนำกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครูของประเทศไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าว

1.2 การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูในระยะยาวของรัฐ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องไม่ผูกพันอยู่กับวาระของรัฐบาลขณะนั้นหรือรัฐบาลชุดต่อ ๆ มา

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดแผนการผลิตและพัฒนาครูให้ตอบสนองความต้องการของประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – พ.ศ. 2509) และยังมีแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ มีการออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาไทย อีกทั้งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ แต่จะเห็นได้ว่า การดำเนินการตามนโยบายที่ผ่านมาไม่มีความต่อเนื่อง มีอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามนโยบายที่ปรากฏชัดเจน คือ การผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่ส่งเสริมให้คนเก่ง คนดีเข้ามาเรียนครู ซึ่งสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดเพียงระยะเวลา 1 ปี โดยมีอุปสรรคที่สำคัญคือ การขาดแคลนงบประมาณและขาดการผลักดันโครงการเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูของรัฐ ควรมีเป้าหมายในการดำเนินการในระยะยาวเพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งควรกำหนดแผนงานในการสนับสนุนการดำเนินการของโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยต้องไม่ผูกพันอยู่กับวาระของคณะรัฐบาลขณะนั้นหรือคณะรัฐบาลชุดต่อ ๆ มา

1.3 การกำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนการผลิตครูจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่ครอบคลุมกระบวนการผลิตครูทั้งระบบ

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สถาบันการผลิตครูของประเทศไทยแต่ละแห่งมีคุณภาพไม่เท่ากัน สาเหตุสำคัญของปัญหาประการหนึ่งคือ ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษามีคุณภาพแตกต่าง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายละเอียดของการควบคุมมาตรฐานการผลิตครูที่กำหนดโดยหน่วยงานระดับนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น คุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะพบว่า ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานด้านครูพี่เลี้ยง ทั้ง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในกระบวนการผลิตครู ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนการผลิตครูจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่ครอบคลุมกระบวนการผลิตครูทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการผลิตครูในระดับสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครูพี่เลี้ยงที่อุทิศแรงกายแรงใจในการร่วมผลิตครู ทั้งในด้านของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการผลิตครูให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตระยะกลางและระยะยาว

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพครู คุณภาพการผลิตครูและคุณภาพของสถาบันการผลิตครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ดังนั้น ควรมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการผลิตครู และคุณภาพของสถาบันการผลิตครูที่สอดคล้อง

กับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศ แต่ด้วยระบบการศึกษาของประเทศไทยมีขนาดใหญ่ มีกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหลายกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในระบบการศึกษาส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอื่น ๆ ของสังคม ดังนั้น ควรมีการวิจัยด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของสถาบันการผลิตครูให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของพื้นที่

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สถาบันการผลิตครูแต่ละแห่งมีคุณภาพแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของสถาบันการผลิตครูให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาความก้าวหน้าของคน และการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของพื้นที่ โดยมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน คือ เครือข่ายวิจัยการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมีศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นที่ปรึกษาโครงการ

รายการอ้างอิง

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2548). **สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : รายงานสรุป.** กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2546). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู.** เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2550 จาก http://www.onec.go.th/Act/627/

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). **การปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และวิชุดา กิจธรธรรม. (2549). **การศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมครูและการบำรุงรักษาครูคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ ณรุทธ์ สุทธจิตต์ ปัทมศิริ ธีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์ จุฑารัตน์ วิบูลผล บุณฑริกา บูลภักดิ์ และวิชุดา กิจธรธรรม. (2554). **โครงการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์และข้อกำหนดจำเพาะของหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

วิชุดา กิจธรธรรม. (2549). **การคาดการณ์อนาคตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การประยุกต์ใช้เทคนิคเชิงปริมาณและคุณภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2554). นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครู. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 24 (2),** 169 – 199.

Decker, P., et. al. (2005). **The Evaluation of Teacher Preparation Models : Design Report.** Retrieved August 10, 2010 from http://www.mathematica - mpr.com/publications/pdfs/techprepdesign.pdf

Hattie, J. (2003). **Teachers Make a Difference : What is the research evidence?.** Auckland : Australian Council for Educational Research. Retrieved August 10, 2010 from http://www.educationalleaders.govt.nz/Pedagogy - and - assessment/Building - effective - learning – environments/Teachers – Make – a – Difference – What – is – the – Research – Evidence.

Husen, T & Postlethwaite, T. N. (1994). **The International Encyclopedia of Education.** 2nd ed. England : BPC Wheatons.

Ontario Learning for Sustainability Partnership (OLSP). (1996). **Learning for Sustainability : Essential Outcomes and Classroom Learning Strategies.** Toronto : LSP.

UNESCO. (1997). **Educating for a Sustainable Future : A Transdisciplinary Vision for Concerted Action.** Retrieved from http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001106/110686eo.pdf

ครูพันธุ์ใหม่ : กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเปลี่ยนแปลง*

คณิต เขียววิชัย**

บทคัดย่อ

โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อผลิตครูมืออาชีพ มีความรู้ทางวิชาการดี มีทักษะในการสอนและมีทัศนคติที่ดีในอาชีพครู สามารถปฏิบัติการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับที่สูงกว่า การดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวจะมีเกณฑ์ในการคัดเลือกทั้งผู้ที่จะเข้าเรียนและสถาบันที่จะเป็นฝ่ายผลิตอีกด้วย รัฐบาลมีงบประมาณสนับสนุนทั้งทุนการศึกษาให้กับผู้เรียนและสำหรับเป็นงบประมาณดำเนินการสำหรับสถาบันผู้ผลิต นักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครูในเขตการศึกษาพื้นที่ต่าง ๆ

การผลิตครูพันธุ์ใหม่ให้มีทั้งความรู้ ทักษะของการเป็นครูที่ดี และมีความศรัทธาในอาชีพครูนี้จะต้องอาศัยกระบวนการที่สร้างประสบการณ์ที่ดี มีขั้นตอนของการปลูกจิตวิญญาณของความเป็นครูที่ต่อเนื่อง การผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่ต้องกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและได้คลุกคลีกับชั้นเรียน และเด็กนักเรียนที่เพียงพอสำหรับการเสริมสร้างทักษะการสอน และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูก็จะช่วยให้การผลิตครูพันธุ์ใหม่บรรลุตามเป้าหมาย

บทนำ

ตามที่มีการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 และการพัฒนาครูก็เป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ได้หยิบยกมาเป็นเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่รัฐบาลได้เห็นชอบกับการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่เปิดโอกาสให้คนเก่งเข้ามาเป็นครูมากขึ้นโดยมีแรงจูงใจคือการให้ทุนเรียนจนสำเร็จการศึกษาและมีอัตราข้าราชการครูบรรจุเข้าทำงานอีกด้วย ซึ่งจัดได้ว่าเป็นโครงการที่ดีและหลายสถาบันมีการประเมินผลเบื้องต้นแล้วว่านักเรียนเก่งเข้ามาเรียนครูและผลผลิตที่ออกไปดีกว่าที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัดเจน ทั้งนี้ ตามโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่นั้นจะมีรายละเอียดดังนี้คือ

1. โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อผลิตครูมืออาชีพ ที่มีความรู้ทางวิชาการเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู โดยการดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้ามาศึกษาวิชาชีพครูด้วยหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกอบรมที่เข้มข้น โดยจัดทำเป็นภาพรวมของประเทศ

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน – ตุลาคม 2554)

** รองศาสตราจารย์ ดร., รักษาราชการแทนรองอธิการบดีพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์)

2. ผลิตครูในสาขาวิชาและพื้นที่ที่เป็นความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู (ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น) โดยมีเงื่อนไขผูกพันให้นิสิต/นักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วต้องบรรจุเข้ารับราชการครู

3. มีการคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพเป็นสถาบันฝ่ายผลิตครูในโครงการ

4. ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นทุนการศึกษาและงบดำเนินการ ประกอบด้วย

หลักสูตรครูระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ใช้อัตราเหมาจ่ายตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2548 ดังนี้

4.1) ทุนการศึกษา อัตรา 69,000 บาท/คน/ปี

4.2) งบดำเนินการของสถาบันฝ่ายผลิต อัตรา 15,000 บาท/คน/ปี

4.3) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตร 1 ปี) ใช้อัตราเหมาจ่าย ดังนี้

4.3.1) ทุนการศึกษา อัตรา 103,500 บาทคน/ปี

4.3.2) งบดำเนินการของสถาบันฝ่ายผลิต อัตรา 22,500 บาท/คน/ปี

4.4) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนต้องได้รับการสนับสนุนตั้งแต่เริ่มรับนักศึกษารุ่นแรกจนนักศึกษารุ่นสุดท้ายสำเร็จการศึกษา

5. การกำหนดเป้าหมายของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูอาชีวศึกษา ในแต่ละปีอาจมีการปรับได้ตามสถานการณ์ความต้องการ โดยยังคงจำนวนเป้าหมายรวมตลอดโครงการไว้เท่าเดิม (เป้าหมายเชิงปริมาณ ผลิตครู จำนวน 6 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 – 2558 รวมจำนวน 30,000 คน)

6. อัตราที่จะบรรจุนักศึกษาที่จบตามเกณฑ์ของโครงการฯ เป็นอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูที่ได้รับคืนให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ในอัตราเกษียณ ร้อยละ 100

สำหรับผู้ที่จะเข้าโครงการทุน 5 ปี ได้นั้นต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตร (GPAX) ไม่ต่ำกว่า 3.00 ผลการเรียนวิชาเอกสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 และต้องมีผลการเรียนวิชาชีพครูสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 เป็นผู้มีบุคลิกดี มีจิตอาสา ส่วนหลักสูตร ป.บัณฑิต ต้องมี GPAX ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00 ผลการเรียนวิชาเอกสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนนสอบภาษาอังกฤษที่เทียบเท่ากับ TOEFL Paper based ไม่น้อยกว่า 450 คะแนน และเมื่อเรียนจบต้องบรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาที่กำหนดเป็นเวลา 2 เท่าของเวลาที่รับทุน โดยไม่มีการขอย้ายสถานศึกษาในระหว่างใช้ทุน หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องใช้ทุนคืน 2 เท่า จากหลักการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอจะมั่นใจได้ว่าทางรัฐบาลได้ใช้กระบวนการให้ทุนแก่นักเรียนเก่งเข้ามาเรียนครู และเพื่อให้ได้ครูที่มีทั้งความรู้ มีทักษะในการสอนตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี เหมาะสมกับการเป็นครูพันธุ์ใหม่ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพในการผลิตครูที่จะต้องมีมาตรฐานอย่างน้อย 5 ด้าน กล่าวคือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม
2. มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. มีทักษะทางวิชาการในวิชาที่เรียน
4. มีทักษะทางสังคม เพื่อจะอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้
5. มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

จากกรอบมาตรฐานการผลิตครูพันธุ์ใหม่นี้เองที่ผู้เขียนสนใจที่จะหาคำตอบที่ว่าการผลิตครูพันธุ์ใหม่นี้จะปรับปรุงหลักสูตร มีการจูงใจให้ได้คนเก่งมาเรียนครูแล้วจะต้องพิจารณาถึงกระบวนการในการผลิตครูอีกด้วยหรือไม่ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเคยมีประสบการณ์ในการบริหารคณะวิชาที่ทำหน้าที่ผลิตครู จึงมีความเชื่อมั่นว่ากระบวนการในการผลิตครูพันธุ์ใหม่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครูที่ดี ดังนั้น การผลิตครูพันธุ์ใหม่ถ้าหากสถาบันผลิตครูได้นักเรียนที่เก่งเข้ามาเรียนครู และยังคงใช้กระบวนการเดิมในการผลิต มีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหลักสูตรที่มีการเขียนเพิ่มเติม และขยายเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเท่านั้น ก็จะส่งผลให้ได้ผลผลิตไม่แตกต่างไปจากเดิมตามที่คาดหวังเอาไว้

กระบวนการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สำคัญของการผลิตครูพันธุ์ใหม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ครูพันธุ์ใหม่ที่มีความรู้ทางวิชาการ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานการผลิตครูพันธุ์ใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ก่อนที่ผู้เขียนจะนำเสนอกระบวนการเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนำมาใช้ในการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เพื่อความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ตรงกันผู้เขียนจะขอนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ไว้พอสังเขป ดังนี้

ความหมายของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ฮิลการ์ด และ เบาวเวอร์ (Hilgard & Bower, 1981 : 154) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า "การเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยาหรือสารเคมี หรือปฏิกริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์"

ครอนบาค (Cronbach) กล่าวถึงการเรียนรู้ว่า "การเรียนรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา"

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541 : 186) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเราเคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน ดังนั้น งานสำคัญของครู คือ การช่วยนักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรวางไว้ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ประดินันท์ อุปรมัย (2540, 121) กล่าวว่า "การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม" ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หมายถึง ทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

จากความหมายของการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้นี้จะเป็นเหตุผลที่ยืนยันได้ว่าการเรียนรู้นั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ แล้วส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเรา ทั้งนี้จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือทางที่อาจจะไม่ค่อยดีก็ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละคนจะได้รับ ดังนั้น กระบวนการผลิตครูพันธุ์ใหม่ถ้ามีการจัดเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีก็จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมของการเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่ดีได้เช่นกัน

ประสบการณ์ทางตรง คือ ประสบการณ์ที่บุคคลได้พบหรือสัมผัสด้วยตนเอง เช่น เด็กเล็ก ๆ ที่ยังไม่เคยรู้จักหรือเรียนรู้คำว่า "ร้อน" เวลาที่คลานเข้าไปใกล้กาน้ำร้อนแล้วผู้ใหญ่บอกว่าร้อน และห้ามคลานเข้าไปหา เด็กย่อมไม่เข้าใจและคงคลานเข้าไปหาอยู่อีกจนกว่าจะได้ใช้มือหรืออวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายไปสัมผัสกาน้ำร้อน จึงจะรู้ว่ากาน้ำที่ว่าร้อนนั้นเป็นอย่างไร ต่อไปเมื่อเขาเห็นกาน้ำอีกแล้วผู้ใหญ่บอกว่ากาน้ำนั้นร้อนเขาจะไม่คลานเข้าไปจับกาน้ำนั้น เพราะเกิดการเรียนรู้คำว่าร้อนที่ผู้ใหญ่บอกแล้ว เช่นนี้กล่าวได้ว่าประสบการณ์ตรงมีผลทำให้เกิดการเรียนรู้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เผชิญกับสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ในการนี้ประสบการณ์ตรงบางอย่างอาจทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ ได้แก่

1. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากฤทธิ์ยาหรือสิ่งเสพติดบางอย่าง
2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากความเจ็บป่วยทางกายหรือทางใจ
3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากความเหนื่อยล้าของร่างกาย
4. พฤติกรรมที่เกิดจากปฏิกิริยาสะท้อนต่าง ๆ

ประสบการณ์ทางอ้อม คือ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนมิได้พบหรือสัมผัสด้วยตนเองโดยตรง แต่อาจได้รับประสบการณ์ทางอ้อมจาก การอบรมสั่งสอนหรือการบอกเล่า การอ่านหนังสือต่าง ๆ และการรับรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ

จากแนวคิดเรื่องประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อมย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นความรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น การเรียนรู้จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการ การเกิดการเรียนรู้ของบุคคลจะมีกระบวนการของการเรียนรู้จากการไม่รู้ไปสู่การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ

1.1 มีสิ่งเร้ามากระตุ้นบุคคล

1.2 บุคคลสัมผัสสิ่งเร้าด้วยประสาททั้ง 5

1.3 บุคคลแปลความหมายหรือรับรู้สิ่งเร้า

1.4 บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้าตามที่รับรู้

1.5 บุคคลประเมินผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า

การเรียนรู้เริ่มเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้า (Stimulus) มากระตุ้นบุคคล ระบบประสาทจะตื่นตัว เกิดการรับสัมผัส (Sensation) ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้วส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อแปลความหมาย โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นการรับรู้ (Perception) ใหม่ อาจสอดคล้องหรือแตกต่างไปจากประสบการณ์เดิมแล้วสรุปผลของการรับรู้นั้น เป็นความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Concept) และมีปฏิกริยาตอบสนอง (Response) อย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้าตามที่รับรู้ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแสดงว่าเกิดการเรียนรู้แล้ว

2. การเรียนรู้ไม่ใช่วุฒิภาวะแต่การเรียนรู้อาศัยวุฒิภาวะ

วุฒิภาวะ คือ ระดับความเจริญเติบโตสูงสุดของพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลแต่ละวัยที่เป็นไปตามธรรมชาติ แม้ว่าการเรียนรู้จะไม่ใช่วุฒิภาวะแต่การเรียนรู้ต้องอาศัยวุฒิภาวะด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีความสามารถในการรับรู้หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้ามากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีวุฒิภาวะเพียงพอหรือไม่

3. การเรียนรู้เกิดได้ง่าย ถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน

การเรียนสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน คือ การเรียนในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะเรียนหรือสนใจจะเรียน เหมาะกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียนและเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน การเรียนในสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียนย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการเรียนในสิ่งที่ผู้เรียนไม่ต้องการหรือไม่สนใจ

4. การเรียนรู้แตกต่างกันตามตัวบุคคลและวิธีการในการเรียน

ในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน บุคคลต่างกันอาจเรียนรู้ได้ไม่เท่ากันเพราะบุคคลอาจมีความพร้อมต่างกัน มีความสามารถในการเรียนต่างกัน มีอารมณ์และความสนใจที่จะเรียนต่างกันและมีความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะเรียนต่างกัน

ในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน ถ้าใช้วิธีเรียนต่างกันผลของการเรียนรู้อาจมากน้อยต่างกันได้ และวิธีที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มากสำหรับบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่วิธีเรียนที่ทำให้อีกบุคคลหนึ่งเกิดการเรียนรู้ได้มากเท่ากับบุคคลนั้นก็ได้

กระบวนการเรียนรู้สำหรับครูพันธุ์ใหม่

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาแล้วนี้ผู้เขียนขอนำเสนอแนวทางกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับครูพันธุ์ใหม่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะช่วยพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดจนก่อให้เกิดคุณลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ในวิชาชีพครูนั้นเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างทักษะที่สำคัญของการเป็นครู ปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู ดังนั้น กระบวนการเรียนการสอนจะต้องให้นักศึกษาตามโครงการครูพันธุ์ใหม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง คือ เรียนรู้จากการลงไปปฏิบัติในชั้นเรียนไปร่วมงานครู ช่วยทำอุปกรณ์การสอน ช่วยคุมชั้นเรียน ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลนักเรียน ประสบการณ์ตรงที่ดีที่นักศึกษาได้รับนี้ก็จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตกผลึก คือ นักศึกษาจะรู้และเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลทำให้ความรู้ที่ได้มีความคงทน และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ต่อไปในอนาคต สอดคล้องตามแนวคิดที่ประดินันท์ อุปรมัย ได้นำเสนอแนวคิดไว้

วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เขียนขอนำเสนอนั้น จะเป็นการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ ในวิชาชีพครูให้นักศึกษาฟังบรรยายในห้องเรียนน้อยลง และลงไปฝึกปฏิบัติการในชั้นเรียนจริง และร่วมงานครูในโรงเรียนที่มีการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงที่ดีต่ออาชีพครู ดังนั้น สถาบันผลิตครูจะต้องมีแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณภาพดีอาจจะเป็นโรงเรียนสาธิต (ถ้าสถาบันผลิตมีโรงเรียนสาธิต) หรือโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายร่วมผลิตครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ตรงนั้นจะต้องเป็นประสบการณ์ที่ดีที่ก่อให้เกิดผลดี นั่นคือ สถาบันผลิตครูจะต้องมีการเตรียมการเรื่องอาจารย์พี่เลี้ยงที่เข้าใจและมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่ออาชีพครู และตั้งใจที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับนักศึกษาอีกด้วย การเตรียมการในส่วนนี้ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้จากประสบการณ์ที่ดี อันจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูที่ดีช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในเรื่องของการมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งได้จากประสบการณ์ การเห็นตัวอย่างของการดำรงตน การมีบุคลิกภาพครูที่ดี มีทักษะทางสังคม คือ รู้จักการปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อีกด้วย นอกจากนี้นักศึกษาจะได้เรียนรู้เรื่องของทักษะวิชาที่เรียนจากสถานการณ์จริงในโรงเรียนทำให้เกิดความเข้าใจและนำมาใช้เมื่อเป็นครูจริง ๆ ในอนาคตได้เป็นอย่างดี ในขั้นตอนนี้นักศึกษาก็จะได้เรียนรู้เรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในสถานการณ์ชั้นเรียน จากครูพี่เลี้ยงและเด็กนักเรียนในห้องเรียนอีกด้วย ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ในด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะวิชาที่เรียน การมีทักษะทางสังคมตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ครบทั้ง 4 ด้าน ตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. การศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในปัจจุบันนี้สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะให้กับนักศึกษาตามโครงการครูพันธุ์ใหม่ ตั้งแต่การเลือกกิจกรรมการวางแผนและวิธีการดำเนินงาน ดังนั้น ถ้าหากมีการทำวิจัยและนำไปใช้ในการผลิตครูพันธุ์ใหม่ก็จะช่วยให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่ารูปแบบที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นรูปแบบที่ได้มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนานักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายของโครงการและจะเป็นการศึกษาเพื่อการจัดดำเนินงานด้านการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของครูพันธุ์ใหม่ต่อไป

3. นักศึกษาระดับปริญญาตรีตามโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ สมควรเรียนรู้ด้วยการไปร่วมงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การเป็นครูที่ดี เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้จากการร่วมงานวิจัย ซึ่งจะช่วยให้เขามีความรู้ทั้งกระบวนการวิจัย วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนการดำเนินงานตามขั้นตอนของการวิจัยซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ที่ช่วยในการทำงานและเกิดการเรียนรู้กระบวนการวิจัยที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาทั้งการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนอีกด้วย ซึ่งจะทำให้ครูพันธุ์ใหม่มีทักษะของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และเพื่อใช้เป็นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นครูที่ดีในอนาคต เพราะความรู้ที่ได้จากการร่วมงานวิจัยจะทำให้เขาได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ สามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ กระบวนการนี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อไปใช้ในการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในอนาคตได้ จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะด้านมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อให้ครูพันธุ์ใหม่มีทั้งความรู้และเชี่ยวชาญในวิชาชีพอีกด้วย

โดยสรุปผู้เขียนในฐานะที่เคยดูแลโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหารโครงการ เห็นว่าการผลิตครูพันธุ์ใหม่นั้นนอกเหนือจากการปรับปรุงหลักสูตรแล้วเห็นสมควรปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ให้ผู้จะเป็นครูพันธุ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการเป็นผู้ร่วมวิจัยกับพี่นักศึกษาปริญญาโท–เอก และอาจารย์ผู้สอน ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่มีการวิจัยและสร้างขึ้น กระบวนการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้ครูพันธุ์ใหม่มีความรู้ดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครูที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นคุณลักษณะที่ดีของครูพันธุ์ใหม่ที่มีคุณประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

หนังสืออ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. (2538). **จิตวิทยาทั่วไป General psychology.** กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2513). **บทความประกอบหมวดวิชาการศึกษา วิชาจิตวิทยาการศึกษา. พระนคร :** หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

ประดินันท์ อุปรมัย. (2540). **เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 4 มนุษย์กับการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 15 : นนทบุรี, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2538). **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** พิมพ์ครั้งที่ 4 : กรุงเทพ, บริษัทคอมแพคท์ พริ้นท์ จำกัด.

พิชญ์สิรี โค้วตระกูล และสุธีรา เผ่าโภคสถิตย์. (2538). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร : เทพรัตน์ พับลิชชิ่งกรุ๊ป.

โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ. (2533). **จิตวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

โรเบิร์ต อี. ซิลเวอร์แมน. สุปาณี สนธิรัตน และคณะ แปลและเรียบเรียง. (2537). **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

อเนกกุล กรีแสง. (2526) **จิตวิทยาการศึกษา.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.

อัจฉรา ธรรมาภรณ์. (2531). **จิตวิทยาการเรียนรู้.** ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

Santrock., J.W. (2000). **Psychology.** 6ed. New York : McGraw – Hill.

Worchels. and Shebilskew. (1989). **Psychology Principles and Applications.** 3ed. New Jersey : Englewood Cliffs, New Jevsey : Longm an 1989, 800 pp.

Hebb. D.C. (1966). **A Textbook of Psychology.** London : W.B. Saunders.

Baron. R.A. (1989). **Psychology The Essential Science.** Boston : Rensslaer Polytechnic Institute.

Morris C.G. and Maisto. A. (2002). **Psychology an Introducotion.** 11th. ed.

New Jersey : Pearson Education.

สมรรถนะ ปัญหาและคุณลักษณะพึงประสงค์ของครูธุรกิจศึกษา ในศตวรรษที่ 21*

วิรุจ กิจนันทวิวัฒน์**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสมรรถนะและปัญหาที่พบเกี่ยวกับครูธุรกิจศึกษาของไทยในปัจจุบัน รวมทั้งได้วิเคราะห์ให้เห็นถึง ความสำคัญที่ครูธุรกิจศึกษาต้องเข้าใจถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของธุรกิจศึกษา รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังของครูธุรกิจศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูธุรกิจศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปได้ และเปิดโอกาสให้ครูธุรกิจศึกษาสามารถบูรณาการความรู้ ควบคู่กับปรับกระบวนการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนทุก ๆ คน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาวการณ์ของสังคมของประเทศและของโลกตามลำดับ เพราะความรู้และทักษะต่าง ๆ ทางธุรกิจเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุก ๆ คนที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจก็ตาม

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยของเรากำลังเผชิญกับวิกฤตทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมากมายที่ส่งผลกระทบถึงคนไทยทุก ๆ คน สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ไม่ใช่อุบัติเหตุ แต่เป็นเหตุที่หลายคนมิได้ตระหนัก เพิกเฉย และรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งหากปล่อยให้สังคมไทยของเราเป็นแบบนี้ต่อไปเรื่อย ๆ วิกฤตที่เกิดขึ้นเหล่านี้ก็คงหนีไม่พ้นที่จะทำให้ประเทศของเราไม่สามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้อีกต่อไป และนับวันประเทศไทยก็จะล้าหลังมากขึ้น ๆ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของเวิลด์อีโคนอมิคฟอรัม (World Economic Forum - WEF) (2009) ซึ่งเป็นองค์กรที่เสนอรายงานเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันของ 133 ประเทศทั่วโลก ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในปี 2009 – 2010 อยู่ที่อันดับ 36 ซึ่งตกลงมา 2 อันดับจากปีก่อน รวมทั้งเป็นรองจากประเทศคู่แข่งของประเทศไทยหลาย ๆ ประเทศ เช่น สิงคโปร์ ไต้หวัน มาเลเซีย

ดังนั้น จากวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาแล้วนับได้ว่าเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าสำหรับคนไทยทุก ๆ คนที่ควรจะต้องร่วมมือร่วมใจกันวิเคราะห์ถึงสาเหตุและรากเหง้าของปัญหาที่แท้จริง ซึ่งก็คือคนไทยโดยรวมยังขาด "ความรู้ ภูมิปัญญา และคุณธรรม" ที่จะนำพาประเทศไทยให้สามารถคงอยู่ต่อไปได้

---

* วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 39 ฉบับที่ 3 (มีนาคม – มิถุนายน 2555)

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย สู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนฉบับที่ 10 นี้ได้บัญญัติว่า "...การที่จะพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ต้องมุ่งมั่นพัฒนาคนและสังคมครอบคลุม 3 เรื่องหลัก คือ 1) การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ 2) การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ 3) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข..."

เมื่อการพัฒนาคนเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น การพิจารณาคนที่มีการศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการด้วยกัน คือ มีปัญญา คือ ความรู้ความจริง มีความดีงาม ซึ่งอาจเรียกว่าคุณธรรม และมีความสุข คือไม่มีทุกข์ จากสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ด้านได้นั้น ทุก ๆ คนในประเทศต้องได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเฟืองจักรที่สำคัญที่จะนำพาไปสู่การศึกษาที่ดีมีคุณภาพก็คือ "ครู" รุ่ง แก้วแดง (2543) กล่าวไว้สอดคล้องกับเอกสารรายงานเกี่ยวกับครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ความว่า "ความเป็นครูในสังคมไทยปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหารุมเร้ารอบด้าน แต่ปัญหาใดก็ไม่เท่ากับวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระแสใหม่ทั่วโลก เพราะในยุคที่โลกกำลังก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สภาพของโลกนี้เปลี่ยนไปเป็นโลกที่แข่งขันกันด้วยเศรษฐกิจ เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมโลกกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครู บุคลากรทางการศึกษา และองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)" ดังนั้น ถึงเวลาที่ประเทศไทยของเราจะต้องมุ่งไปเพื่อการศึกษาของปวงชน (Education for All) และขณะเดียวกันทุกภาคส่วนของสังคมต้องทุ่มเทให้กับการศึกษา (All for Education) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการกล่อมเกลาของคน โดยคนและเพื่อคน ดังนั้น คนจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ทั้งปวง ประกอบกับนานาทัศนะของนักวิชาการก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะดีเพียงใด จะสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน คุณภาพแรงงาน และคุณภาพของผู้นำในวงการต่าง ๆ และยังยอมรับกันอย่างแท้จริงว่า คุณภาพของคนขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับครูเป็นหลัก (สุมน อมรวิวัฒน์, 2533 : UNESCO, 1999 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ดังนั้น เพื่อสร้างให้คนในประเทศสามารถปรับตัวได้เท่าทันกับการแข่งขันกันอย่างรุนแรงของเศรษฐกิจโลกในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนโดยเฉพาะครูธุรกิจศึกษานับได้ว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสอนให้ความรู้และปลูกฝังทักษะที่จำเป็นแก่นักเรียนทุก ๆ คนในทุกระดับชั้น ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางธุรกิจและเศรษฐกิจ รวมไปถึงแนวทางการประกอบอาชีพ สอนให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เขาเหล่านั้นเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูธุรกิจศึกษาดูจะมีหน้าที่สำคัญในการสอนและให้ความรู้ทางธุรกิจแก่นักเรียนในทุก ๆ ระดับชั้น แต่ปัจจุบันน่าเป็นห่วงว่าอาชีพครูที่สอนธุรกิจศึกษาในโรงเรียนกลับถูกละเลยและไม่ได้รับความสำคัญ เมื่อเทียบกับครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ อัตราการเปิดสอบเพื่อเข้ารับราชการครูธุรกิจศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละปีก็มีจำนวนน้อย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) รวมทั้งมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนเฉพาะทางครูธุรกิจศึกษาในประเทศไทยก็มีอยู่เพียงไม่กี่แห่ง เช่น คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ธุรกิจศึกษาคืออะไร, 2554) จึงเป็นผลทำให้ครูที่สอนธุรกิจศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ ลดจำนวนลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ครูธุรกิจศึกษาที่สอนอยู่ส่วนหนึ่งก็ไม่ได้สำเร็จการศึกษาสาขาอาชีพโดยตรง ทำให้ครูไม่มีความรู้และประสบการณ์ที่เพียงพอในการสอน (สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์ และ จรูญศรี มาดิลกโกวิท, 2542) จึงทำให้ครูไม่สามารถสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับธุกริจศึกษาได้

จากความสำคัญของธุรกิจศึกษา ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน รวมถึงความมีอยู่อย่างจำกัดของบทความหรืองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับครูธุรกิจศึกษา (สมบูรณ์ แซ่เจ็ง, 2547) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะพึงประสงค์สำคัญของครูธุรกิจศึกษาที่จำเป็นจะต้องมีในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้พัฒนาตนเองและนำไปใช้สอนกับผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องสมรรถนะและปัญหาที่พบเกี่ยวกับครูธุรกิจศึกษา รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยในบทความนี้ผู้เขียนจะขอเริ่มกล่าวถึงสมรรถนะและปัญหาของครูธุรกิจศึกษาที่กำลังประสบอยู่โดยการสัมภาษณ์และการสังเกตครูผู้สอนธุรกิจศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากนั้นจะขอเสนอถึงคุณลักษณะพึงประสงค์สำคัญที่ครูธุรกิจศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนในทุกระดับชั้นได้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะและปัญหาของครูธุรกิจศึกษาในประเทศไทย

จากการที่ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ครูธุรกิจศึกษาที่สอนวิชาเกี่ยวข้องกับธุรกิจ จำนวน 8 คนที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2554 ด้วยตนเอง ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างและการรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตสภาพการจัดการเรียนรู้วิชาธุรกิจ จำนวน 4 โรงเรียน ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) สมรรถนะและปัญหาที่สำคัญของตัวครูผู้สอน เช่น ความรู้ การจัดการเรียนรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร พ.ศ. 2551 สรุปได้ว่าครูธุรกิจศึกษาเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้วิชาธุรกิจแก่นักเรียนในทุกระดับชั้น โดยครูธุรกิจศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนทั้งวิชาต่าง ๆ ที่อยู่ในกลุ่มวิชาพื้นฐาน เช่น วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาโครงงาน เป็นต้น หรือวิชาเพิ่มเติมที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนได้เลือกเรียน เช่น วิชาบัญชี เศรษฐศาสตร์ การท่องเที่ยว เป็นต้น โดยหลัก ๆ จะสอนอยู่ใน 2 กลุ่มสาระจากทั้งหมด 8 กลุ่มสาระของหลักสูตร พ.ศ. 2551 คือ

– **กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี** ซึ่งประกอบด้วยสาระย่อยเกี่ยวกับ 1) การดำรงชีวิตและครอบครัว 2) การออกแบบเทคโนโลยี 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การอาชีพ โดยกลุ่มสาระนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต การอาชีพและเทคโนโลยี มาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์

– **กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ 4 สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม** โดยสอนเฉพาะในสาระที่ 3) เศรษฐศาสตร์ โดยกลุ่มสาระนี้มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจถึง การผลิต การแจกจ่าย และการบริโภคสินค้าและบริการ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ และสังคมโลก

ครูธุรกิจศึกษาให้ความเห็นสรุปได้ว่า ธุรกิจศึกษาเป็นสาระวิชาที่มีความสำคัญสำหรับนักเรียนทุก ๆ คนที่ควรจะได้เรียนเพื่อให้ทุก ๆ คนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก และตัวครูผู้สอนเองก็มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตัวเองตลอดเวลาเช่นกันเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรต้องการ

นอกจากนี้ เมื่อได้สัมภาษณ์ถึงการเปรียบเทียบระหว่างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2551 ครูผู้สอนยังไม่เข้าใจชัดเจนถึงความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทั้งสองหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับธุรกิจศึกษามากนัก แต่ได้ให้ความเห็นว่าหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นหลักสูตรที่เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจศึกษาถูกลดความสำคัญลง กล่าวคือหลักสูตร พ.ศ. 2551 จะมีการกำหนดเวลาเรียนขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีจะถูกกำหนดให้มีเวลาในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนต่ำกว่าในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอื่น ๆ เช่น กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เป็นต้น (รายละเอียดดูในตารางที่ 1)

นอกจากนี้ ในตารางที่ 1 ได้แสดงถึงหลักสูตร พ.ศ. 2551 ได้ปรับลดจำนวนสาระย่อยของวิชาที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษาโดยจากเดิมที่ถูกบรรจุอยู่ในกลุ่มสาระที่ 7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในหลักสูตร พ.ศ. 2544 จากจำนวน 5 สาระ ซึ่งประกอบไปด้วย สาระที่ 1) การดำรงชีวิตและครอบครัว สาระที่ 2) การอาชีพ สาระที่ 3) เทคโนโลยี สาระที่ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาระที่ 5) เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ ลงเหลือเพียง 4 สาระ ซึ่งประกอบไปด้วยสาระที่ 1) การดำรงชีวิตและครอบครัว สาระที่ 2) การออกแบบและเทคโนโลยี สาระที่ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสาระที่ 4) การอาชีพ ครูธุรกิจศึกษายังให้ความเห็นว่าในหลักสูตร พ.ศ. 2551 นั้นได้ตัดเนื้อหาวิชา "งานธุรกิจ" ซึ่งเป็นวิชาทางที่เน้นสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เป็นผู้บริโภคที่ฉลาด มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานสำนักงาน การขาย ธุรกิจทั่วไป และบัญชี เป็นต้น ออกจากกลุ่มสาระ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว และให้คงเหลือไว้ให้สอนเพียงวิชาเกี่ยวกับงานบ้าน งานเกษตร งานช่าง และงานประดิษฐ์ เท่านั้น

ครูผู้สอนเห็นว่าการปรับลดเวลาเรียนรวมถึงเนื้อหาวิชางานธุรกิจออกในหลักสูตร พ.ศ. 2551 เป็นประเด็นที่ครูผู้สอนรู้สึกกังวล และให้แง่คิดที่น่าสนใจว่า "ทั้ง ๆ ที่วิชาธุรกิจเหล่านี้ควรจะได้รับความสนใจและจัดให้มีการเรียนการสอนกับผู้เรียนในทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจ เป็นผู้บริโภคหรือผู้ผลิตที่ฉลาดเพียงพอที่จะแข่งขันได้ในเศรษฐกิจโลก แต่หลักสูตรกลับให้ความสำคัญกับวิชาเหล่านี้ลดลง"

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ธุรกิจศึกษา

	หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544	**หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**
กำหนดเวลาเรียน	กำหนดเวลาเรียนของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นเวลารวมไว้เป็นช่วงกว้าง ๆ ในแต่ละช่วงชั้น เช่น ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – 3) กำหนดเวลาเรียนทั้ง 8 กลุ่ม ปีละประมาณ 800 – 1000 ชั่วโมง โดยให้สถานศึกษากำหนดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระเองตามความเหมาะสม	กำหนดเวลาเรียนขั้นต่ำของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละชั้นปี เช่น กำหนดเวลาเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีชั้นประถมและมัธยมต้น จำนวน 80 ชั่วโมง ส่วนชั้นมัธยมปลาย จำนวน 120 ชั่วโมง ซึ่งหากนับจำนวนชั่วโมงที่สอนแล้วสาระนี้ถูกจัดให้สอนน้อยกว่าในกลุ่มสาระหลักอื่น ๆ

	หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544	หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
	กลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจศึกษา	
กลุ่มสาระที่ 7 : การงานอาชีพและเทคโนโลยี	**สาระที่ 1 : การดำรงชีวิตและครอบครัว** เป็นสาระที่เกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคมที่ว่าด้วย 1) งานบ้าน 2) งานเกษตร 3) งานช่าง 4) งานประดิษฐ์ 5) งานธุรกิจ	**สาระที่ 1 : การดำรงชีวิตและครอบครัว** เป็นสาระที่เกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวและสังคมได้ในสภาพเศรษฐกิจที่พอเพียง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เน้นการปฏิบัติจริงจนเกิดความมั่นใจ และภูมิใจในผลสำเร็จของงาน โดยสอนเกี่ยวกับ 1) งานบ้าน 2) งานเกษตร 3) งานช่าง 4) งานประดิษฐ์
	สาระที่ 2 : การอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับหลักการ คุณค่าและประโยชน์ของการประกอบอาชีพสุจริต ตลอดจนการเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ	**สาระที่ 2 : การออกแบบและเทคโนโลยี** เป็นสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยนำความรู้มาใช้กับกระบวนการเทคโนโลยี สร้างสิ่งของ เครื่องใช้
	สาระที่ 3 : เทคโนโลยี เป็นสาระที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยนำความรู้มาใช้กับกระบวนการเทคโนโลยี สร้างและใช้สิ่งของ	**สาระที่ 3 : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** เป็นสาระเกี่ยวกับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูล การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การแก้ปัญหาหรือการสร้างงาน คุณค่า
	สาระที่ 4 : เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสาระที่เกี่ยวกับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้นหาความรู้ การสืบค้น การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การแก้ปัญหาหรือสร้างงาน คุณค่า และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ	**สาระที่ 4 : การอาชีพ** เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพเห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม เห็นคุณค่าของอาชีพสุจริตและเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ
	สาระที่ 5 : เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตและครอบครัวและการอาชีพ	

นอกจากนี้แล้วจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจศึกษาถึงปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่พบในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ 6 ประเด็น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2 กล่าวคือ ในประเด็นแรก ความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษาของครูผู้สอน พบว่า เนื่องจากครูผู้สอนส่วนหนึ่งไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางธุรกิจศึกษาโดยตรง จึงทำให้ครูผู้สอนไม่เข้าใจในปรัชญาและจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของธุรกิจศึกษา จึงทำให้ไม่สามารถสอนให้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสุดา ผู้พัฒน์, ชัยฤทธิ์ โพธิวรรณ และ จุฬารัตน์ วัฒนะ (2552) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีพได้ให้ความเห็นว่า แม้ว่าการปฏิรูปการศึกษาจะทำให้วิชาโดยเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและโทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป แต่ครูผู้สอนยังคงติดยึดกับวิชาที่ตนเองสอน ครูยังคงไม่มีความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูป จึงส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข นอกจากนี้ยังพบว่าครูผู้สอนมีความเห็นว่าเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ธุรกิจศึกษาที่ถูกบรรจุให้สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยียังคงล้าสมัย ตำราเรียนไม่ได้รับการปรับปรุงให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป จึงทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถพัฒนาความรู้ที่จะนำไปสอนแก่ผู้เรียนได้และตัวนักเรียนเองก็ขาดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมด้วย

ประเด็นที่สองและสาม เรื่องการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและทักษะของครูธุรกิจศึกษา พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่สามารถดึงดูดหรือสร้างความสนใจให้ผู้เรียนสนใจเรียนได้ เนื่องจากค่านิยมของตัวนักเรียนรวมถึงผู้ปกครองที่มองว่าวิชาธุรกิจศึกษาซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีเป็นวิชาสำหรับเด็กเรียนไม่เก่งมาเลือกเรียนและไม่มีประโยชน์ รวมทั้งวิชานี้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มสาระที่เกรดคะแนนถูกนำมาใช้ในการคำนวณคะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัยน้อยมากเมื่อเทียบกับกลุ่มสาระอื่น ๆ นอกจากนี้ ตัวครูผู้สอนเองก็ยังขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงขาดทักษะในการผลิตสื่อและนวัตกรรมการสอนให้น่าสนใจครูยังขาดเทคนิคการสอนเพื่อปลูกฝังทักษะกระบวนการคิดให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาทางธุรกิจศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วไม่ได้มุ่งเน้นให้นักเรียนเรียนเพื่อท่องจำเนื้อหา แต่ต้องการให้ครูสอนทักษะให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ รวมถึงสามารถบูรณาการความรู้และการปฏิบัติออกมาเป็นชิ้นงานได้ด้วยตัวนักเรียนเอง สาเหตุหนึ่งที่ครูผู้สอนประสบปัญหาเหล่านี้อาจจะเกิดจากที่ครูผู้สอนมิได้เรียนจบโดยตรงมาทางธุรกิจศึกษาจึงทำให้ขาดความรู้และทักษะ รวมถึงความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่สี่และที่ห้า เรื่อง คุณธรรม จรรยาบรรณครู และความเป็นวิชาชีพ พบว่า แม้จะมีความพยายามจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น คุรุสภา ในการออกกฎระเบียบตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพครูในมิติต่าง ๆ ออกมา แต่ในความจริงแล้ว ครูธุรกิจศึกษายังคงขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ครูไม่สามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนเอาเป็นแบบอย่างได้ นอกจากนี้ ตัวครูเองยังขาดความศรัทธาในวิชาชีพครู ยังคงเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่คนไม่เก่งเท่านั้นที่เลือกเรียน จากการสัมภาษณ์ยังพบว่าครูธุรกิจศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าผู้บริหารในโรงเรียนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับครูธุรกิจศึกษา จึงมีผลทำให้ครูไม่เห็นความสำคัญในสาขาธุรกิจศึกษาที่ตนเองสอน

ประเด็นสุดท้ายประเด็นที่หก พบว่า ครูผู้สอนขาดความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิชาทางธุรกิจศึกษา ที่เป็นเช่นนี้ จากการสังเกตของผู้วิจัยและงานวิจัยของ สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์ และจรูญศรี มาคิลกโกวิท (2542) ที่ศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาธุรกิจในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูธุรกิจศึกษามักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระงานอื่น ๆ ของฝ่ายบริหาร เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานสหกรณ์ งานกิจการนักเรียน จึงเป็นผลทำให้ครูไม่มีเวลาในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

ตารางที่ 2 ตารางแสดงสมรรถนะและปัญหาที่พบของครูธุรกิจศึกษา

รายละเอียดสมรรถนะ	ปัญหาที่พบของครูธุรกิจศึกษา
1. ความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับสาระที่จะสอนและความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	1. ครูไม่เข้าใจในปรัชญา และจุดมุ่งหมายของธุรกิจศึกษา 2. ครูขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการสอนวิชาที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษา เช่น บัญชี 3. ครูขาดความรอบรู้ในศาสตร์ที่สอน 4. ครูสำเร็จการศึกษามาไม่ตรงกับวิชาที่สอน 5. ครูยังคงจัดการเรียนการสอนโดยใช้ความรู้ในตำราเรียนเดิม ๆ ที่ไม่ทันสมัย
2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนมีวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพในชั้นเรียน	1. ครูไม่สามารถชักจูงให้นักเรียนสนใจเรียน เนื่องจากวิชาที่อยู่ในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีถูกนำมาใช้ในการคำนวณคะแนน admission ไม่เท่ากับกลุ่มสาระอื่น ๆ จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักเรียนในการเรียน 2. ครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3. ครูขาดการอบรมในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 4. ครูขาดความอดทนและมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ความรู้ 5. ครูไม่มีเวลาทำวิจัยชั้นเรียนเนื่องจากใช้เวลาในการสอนและงานธุรการอื่น ๆ เช่น งานสหกรณ์ เป็นส่วนใหญ่ 6. เทคนิควิธีการวัดและประเมินของกลุ่มสาระการงาน แตกต่างจากกลุ่มสาระอื่น ๆ 7. ครูขาดสื่อการสอนและนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ในการสอนนักเรียน 8. ครูไม่มีความเข้าใจหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป
3. ทักษะ หมายถึง ความชำนาญในแต่ละด้านของความสามารถ ความถนัดของแต่ละคนที่มีความรู้หรือมีการปฏิบัติในเรื่องนั้นเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ หรือกระทำเรื่องนั้นบ่อย ๆ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ก่อน	1. ครูไม่ได้ปลูกฝังทักษะกระบวนการคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาทางธุรกิจศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถจดจำเนื้อหา แต่จะต้องสอนทักษะให้นักเรียนสามารถคิด วิเคราะห์ รวมถึง สามารถบูรณาการความรู้และการปฏิบัติด้วยตัวนักเรียนเอง 2. ครูขาดทักษะในการสอนวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในการนำไปใช้สอนนักเรียนโดยเฉพาะวิชาพิมพ์ดีด

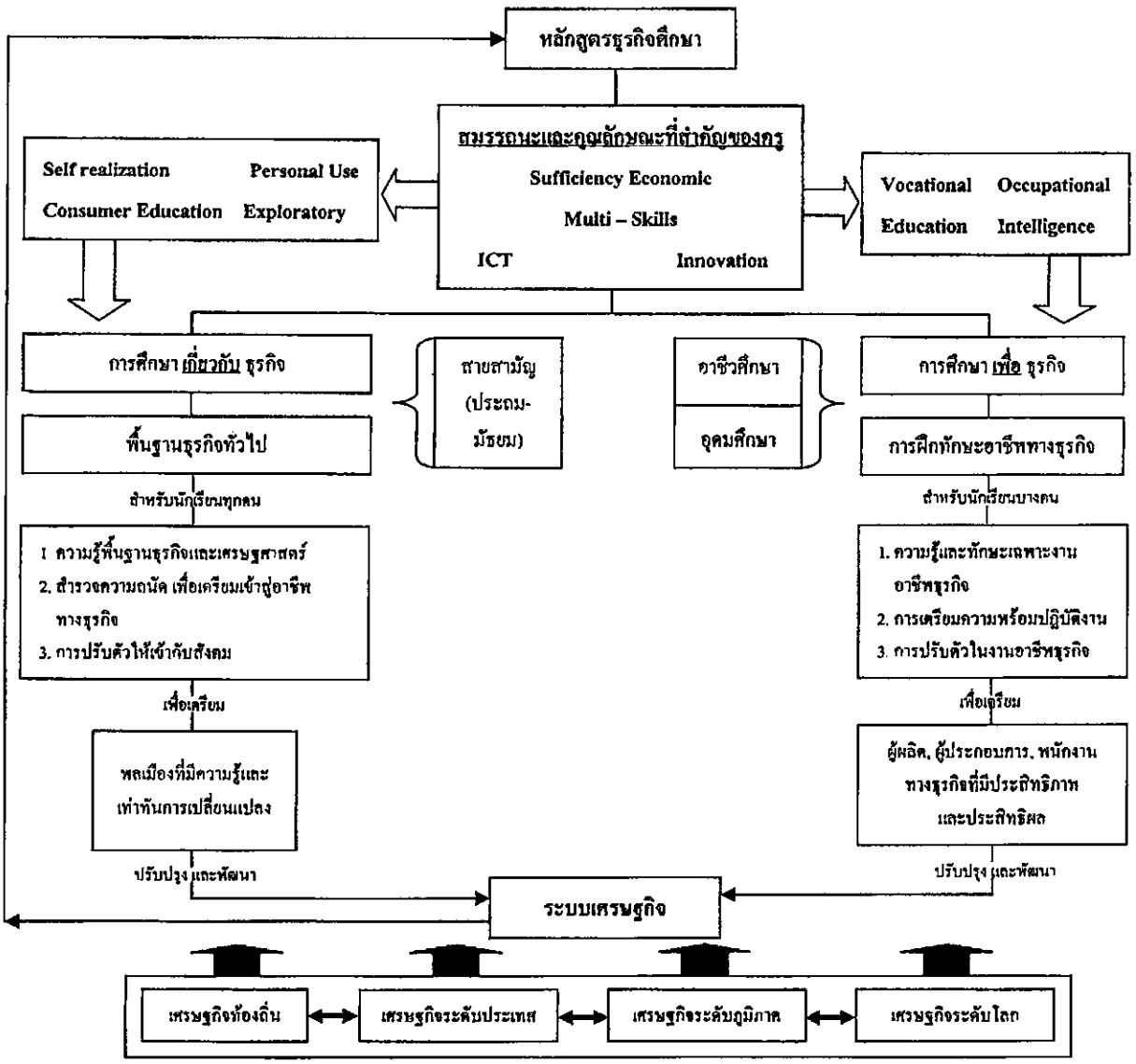
รายละเอียดสมรรถนะ	ปัญหาที่พบของครูธุรกิจศึกษา
4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	1. ครูไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน 2. ครูไม่มีเวลาให้นักเรียนในการปรึกษาปัญหา 3. ครูมักจะมุ่งสอนพิเศษหารายได้เสริมมากกว่าจะตั้งใจสอนในห้องเรียน 4. ครูขาดจิตวิญญาณความเป็นครู 5. ครูขาดความเป็นผู้นำทางความคิด การสร้างสรรค์และภาวะผู้นำกลุ่ม 6. ครูขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์
5. การวินิจฉัยที่สำคัญ หมายถึง การพิจารณาคิดวิเคราะห์ ชั่งน้ำหนักทางวิชาชีพที่น่าเชื่อถือ	1 ครูไม่เห็นความสำคัญในวิชาชีพของตนเอง 2. ครูยังมีความคิดว่าคนที่เรียนหนังสือไม่เก่งต้องเรียนครู
6 การมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง ความตั้งใจมั่นในการฝึกฝนตนองและปรับปรุงตนเองเพื่อรองรับในวิชาชีพนั้น ๆ	1. ครูขาดแรงจูงใจในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง 2. ครูไม่ให้ความสำคัญและใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาธุรกิจศึกษา

จากตาราง 2 ที่ได้สรุปถึงสมรรถนะและปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูธุรกิจศึกษานั้น เพื่อให้ครูธุรกิจศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถสอนผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ คน ไม่ว่าจะเป็นตัวครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน รวมถึง นักวิชาการในแวดวงธุรกิจศึกษา ควรจะต้องพิจารณาว่าทำอย่างไร เพื่อแก้ปัญหาและคุณลักษณะพึงประสงค์ใดบ้างที่ครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยยกระดับให้สามารถจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงความต้องการและความคาดหวังของตัวผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ดังนั้น ในประเด็นถัดไปที่ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงก็คือคุณลักษณะพึงประสงค์ของครูธุรกิจศึกษาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะพึงประสงค์ครูธุรกิจศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21

จากการวิเคราะห์ถึงสมรรถนะและปัญหาของครูธุรกิจศึกษาในหัวข้อที่ผ่านมา ปัญหาที่สำคัญในลำดับต้น ๆ ก็คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับธุรกิจศึกษา ครูผู้สอนยังไม่เข้าใจปรัชญาและวัตถุประสงค์ของธุรกิจศึกษาที่แท้จริงว่า ธุรกิจศึกษาเป็นสาขาวิชาที่สอนแก่ใคร วิชาใดที่เป็นวิชาที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษา และควรจะสอนวิชาธุรกิจศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ครูผู้สอนและสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนของผู้เขียน จึงขอเสนอประเด็นที่ครูธุรกิจศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจเป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งก็คือ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของธุรกิจศึกษาคืออะไร

คณะกรรมการนโยบายธุรกิจและเศรษฐศาสตร์การศึกษา (The Policies Commission for Business and Economic Education, 2002) ได้ให้ความหมายของธุรกิจศึกษาไว้ว่าเป็นการศึกษาเพื่อธุรกิจ (Education for business) และการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ (Education about business) โดยความหมายแรกหมายถึงการศึกษาการเตรียมผู้เรียนเพื่อเข้าไปประกอบอาชีพที่หลากหลายในทางธุรกิจ ส่วนความหมายหลังหมายถึง การเตรียมผู้เรียนทุก ๆ คนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ นอกจากนี้ สมาคมธุรกิจศึกษาแห่งชาติ (National Business Education Association, 2001) ของสหรัฐอเมริกาได้กล่าวไว้ในหนังสือ "National Standards for Business Education : What America's Students Should Know and Be Able to Do in Business" ว่า ธุรกิจศึกษาเป็นศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนทุก ๆ คน ไม่มีนักเรียนคนไหนในสังคมโลกปัจจุบันที่จะสามารถหลีกเลี่ยงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตในเรื่องที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษา นักเรียนที่ได้เรียนธุรกิจศึกษาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะประกอบอาชีพใด ๆ ก็ตาม



แผนภาพที่ 1 สมรรถนะและคุณลักษณะพึงประสงค์ของครูธุรกิจศึกษา

จากแผนภาพที่ 1 ที่ปรับปรุงจาก จรูญศรี มาดิลกโกวิท (2538) ได้นำเสนอถึงปรัชญาและแนวทางในการจัดหลักสูตรธุรกิจศึกษาในประเทศไทย ซึ่งเน้นให้เห็นภารกิจของธุรกิจศึกษามี 2 ประการสำคัญ คือ ภารกิจที่หนึ่งการให้ความรู้และฝึกทักษะอาชีพทางธุรกิจหรือเรียกว่า การศึกษาเพื่อธุรกิจ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของธุรกิจศึกษาที่ให้ความรู้และฝึกทักษะอาชีพทางธุรกิจโดยเฉพาะสำหรับผู้เรียนที่เลือกเรียนไปทางสายอาชีพไม่ว่าจะเป็นในระดับอุดมศึกษาหรืออาชีวศึกษาทั้งในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพื่อไปประกอบอาชีพทางธุรกิจให้เป็นผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจจะเลือกประกอบอาชีพส่วนตัว หรือทำงานเป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจ เช่น เลขานุการ พนักงานขาย พนักงานจัดซื้อ พนักงานธุรการ เป็นต้น โดยสาขาวิชาเฉพาะทางธุรกิจศึกษาที่เปิดสอนสำหรับนักเรียนที่เลือกเรียนในระดับอาชีวศึกษา รวมไปถึงระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย อาทิเช่น สาขาการตลาด การเงิน การจัดการ การจัดการธุรกิจค้าปลีก เทคโนโลยีสารสนเทศ การท่องเที่ยวและโรงแรม บัญชีบริหาร เป็นต้น ส่วนภารกิจที่สอง คือ การให้ความรู้พื้นฐานทางธุรกิจหรือเรียกว่าการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ โดยการศึกษาในด้านนี้จะเน้นที่ผู้บริโภคโดยให้ความรู้พื้นฐานทางธุรกิจทั่วไป การดำรงชีวิตและครอบครัว การงานอาชีพและเทคโนโลยี รวมไปถึงความรู้ทางเศรษฐศาสตร์โดยเน้นไปที่เศรษฐศาสตร์ส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับธุรกิจ การอาชีพและเทคโนโลยีเบื้องต้นไว้ใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคมเพื่อให้เป็นผู้บริโภคที่ฉลาดและเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบของประเทศ นอกจากนี้ ธุรกิจศึกษาในด้านนี้ยังรวมไปถึงการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเองในการเลือกอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจศึกษาอีกด้วย สำหรับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจในประเทศไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 วิชาธุรกิจศึกษาจะถูกจัดให้มีการจัดการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเปิดสอนทั้งในรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติมตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเปิดสอนในรายวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี การดำรงชีวิตและครอบครัว เทคโนโลยีสารสนเทศ ธุรกิจทั่วไป บัญชีเบื้องต้น และเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

นอกจากนี้ แม้ว่าการจัดหลักสูตรธุรกิจศึกษาในประเทศไทยจะมีเป้าหมายหลักในการให้การศึกษาเพื่อธุรกิจและการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาอาชีพของผู้เรียนมากที่สุด แต่การจัดการเรียนรู้ธุรกิจศึกษาก็ไม่ได้ละเลยการพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่น ๆ จรูญศรี มาดิลกโกวิท (2538) และสมสุดา ผู้พัฒน์, ชัยฤทธิ์ โพธิวรรณ และ จุฬารัตน์ วัฒนะ (2552) ให้ความเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ทางธุรกิจศึกษาโดยครูธุรกิจศึกษานั้นจะสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ทางธุรกิจศึกษา เช่น ทักษะการฟังพูดอ่านเขียน การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การมีมนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การอยู่อย่างพอเพียง และการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยรู้จักสิทธิและ

หน้าที่ของตนในฐานะผู้บริโภคและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ โดยผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะ สมรรถนะที่สำคัญ รวมถึงถูกปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่าง ๆ เหล่านี้ จากการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาธุรกิจต่าง ๆ ตั้งแต่ในระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา

หากครูผู้สอนธุรกิจศึกษาเข้าใจถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายของธุรกิจศึกษา รวมถึงเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการดีแล้ว ครูผู้สอนก็จะเข้าใจว่า การจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจศึกษาจะต้องรวบรวมความรอบรู้เข้ากับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การสอนทฤษฎีและทักษะควบคู่กันเป็นเรื่องสำคัญแก่นักเรียนที่เรียนในกลุ่มสาระนี้ กระบวนการสอนนี้จะทำให้เกิดการโอนถ่ายสิ่งที่นักเรียนได้เรียนในห้องเรียนไปสู่การทำงานในชีวิตจริงได้ง่ายขึ้น

ตัวอย่างเช่น การสอนให้นักเรียนสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางธุรกิจโปรแกรมหนึ่งได้ นักเรียนสามารถฝึกฝนทฤษฎีและทักษะนั้นได้จากการทำกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและทักษะนั้น แต่ในชีวิตจริงนักเรียนอาจจะไม่ได้ตระหนักถึงว่า เมื่อเข้าสู่โลกธุรกิจจริง ๆ แล้วปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความจริงไม่ได้บอกออกมาตรง ๆ ว่าเป็นปัญหาเหมือนที่นักเรียนเคยทำจากกรณีศึกษา นักเรียนต้องสามารถคิดเองได้ว่าอะไรเป็นปัญหา นักเรียนต้องสามารถรวบรวมปัญหาด้วยวิธีการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก่อนที่จะไปสู่การแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนของครูธุรกิจศึกษาต้องมีวิธีการและรูปแบบการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถผ่านขั้นตอนการวางแผน การรวบรวมข้อมูล การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน โดยคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอนแบบ Constructivism ชิปปา การแก้ปัญหา บทบาทสมมติ ร่วมมือร่วมใจ ศูนย์การเรียน โครงงานโครงการ สืบเสาะความรู้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้นอกห้องเรียนได้จริง ๆ

นอกจากนี้ ครูธุรกิจศึกษาควรจะจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดชิ้นงานหรือผลงานเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดการท่องจำเนื้อหาจากหนังสือเรียน การจัดการรียนการสอนมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นการเรียนรู้จากการเรียนเนื้อหาและฝึกปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน จนก่อให้เกิดเป็นชิ้นงานที่มีคุณภาพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ ประเวศ (2543) อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒน์, ชัยฤทธิ์ โพธิวรรณ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2552) ที่กล่าวว่า "...ความรู้ที่ได้จากปรัชญา และตรรกะอาจมีความงาม ความสมเหตุสมผล แต่อาจไม่ใช่ความจริง พุทธศาสตร์นั้นเน้นที่การปฏิบัติและการได้รับผลดีจากการปฏิบัติแล้วจึงสกัดออกมาเป็นความรู้ เป็นความรู้ที่มีฐานมาจากการปฏิบัติและการได้ผลจริง..."

จากการสัมภาษณ์ครูธุรกิจศึกษารวมถึงศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ งานวิจัยของ Brock, W.E. (1994) ได้เสนอว่าครูธุรกิจศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เนื้อหาที่สอนให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการสื่อสาร การฟังพูดอ่านเขียน การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การใช้ทรัพยากร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ การจัดการข้อมูล

ข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งสามารถสอนให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจควบคู่กัน และสุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ (2548) ที่ได้เสนอถึงคุณลักษณะที่สำคัญของครูธุรกิจศึกษาทั้ง 8 ประการที่ประกอบไปด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสำรวจความสนใจในอาชีพ การให้ความเข้าใจในอาชีพ การนำเนื้อหาธุรกิจศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน การให้การศึกษาเกี่ยวกับผู้บริโภค สร้างความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจ การเตรียมผู้เรียนเข้าสู่อาชีพเกี่ยวกับธุรกิจและอาชีพเฉพาะทางธุรกิจ เพื่อช่วยให้ครูธุรกิจศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำเสนอสมรรถนะและคุณลักษณะพึงประสงค์ของครูธุรกิจศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ในแผนภาพที่ 1 ซึ่งพัฒนามาจาก จรูญศรี มาดิลกโกวิท (2538) โดยผู้วิจัยได้แบ่งสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของครูธุรกิจศึกษาของประเทศไทยออกเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ

1. สมรรถนะของครูธุรกิจศึกษาในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ (Education about Business) ครูผู้สอนจะต้องสามารถสอนให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความชอบและความถนัดของตนเองต่ออาชีพต่าง ๆ (Self – Realization) และเปิดโอกาสให้แก่นักเรียนทุกคนที่จะสำรวจความสนใจในอาชีพที่ตนเองอยากเป็นในอนาคต (Exploratory) นอกจากนี้ จะต้องสอนให้นักเรียนทุกคนเป็นผู้บริโภคที่ฉลาด สามารถเลือกใช้และซื้อสินค้าและบริการได้ถูกต้องเหมาะสม มีเหตุผลที่สมควร (Consumer Education) อีกทั้งเมื่อนักเรียนได้เรียนแล้วสามารถนำเอาความรู้และทักษะเกี่ยวกับธุรกิจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนแต่ละคนได้ (Personal Use)

2. สมรรถนะของครูธุรกิจศึกษาในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษาเพื่อธุรกิจ (Education for Business) ครูผู้สอนจะต้องสามารถสอนเพื่อเตรียมให้ผู้เรียนก้าวเข้าสู่อาชีพทางธุรกิจ หรืออาชีพเฉพาะทาง ไม่ว่าจะในฐานะเป็นผู้ผลิต ผู้ประกอบการ หรือพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอาชีพทางธุรกิจ (Vocational Education) นอกจากนี้ ครูผู้สอนจะต้องสามารถสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งในทุกประเด็นทุกแง่มุมเพื่อพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในอาชีพที่หลากหลายก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพในโลกธุรกิจจริง ๆ ด้วย (Occupational Intelligence)

3. สมรรถนะของครูธุรกิจศึกษาในการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าจะทางการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ (Education about Business) หรือการศึกษาเพื่อธุรกิจ (Education for Business) ครูผู้สอนจะต้องสามารถสอนเพื่อเตรียมให้ผู้เรียนเข้าใจระบบเศรษฐกิจ และหน้าที่ตนเองในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่เศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยได้ถูกบรรจุไว้เป็นเป้าหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) รวมไปถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการสร้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุก ๆ คน ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ครูผู้สอนต้องสามารถบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปใช้สอนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนในทุกระดับชั้น (Sufficiency Economic Understanding) โดยความพอเพียงที่สอนนั้นจะต้องประกอบไปด้วย

เงื่อนไขความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต รวมถึงคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านไม่ว่าจะเป็น ความพอประมาณ ที่หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำอย่างรอบคอบ และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

นอกจากนี้ ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 20 ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้รอบและรู้สึกเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมสื่อการสอน (Information and Communication Technology & Innovation) เพื่อสอนให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยี การสืบค้นข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อใช้ในการตัดสินใจในชีวิตจริง รวมไปถึงการนำไปใช้ในการเสนอผลงานด้วย และสุดท้ายครูธุรกิจศึกษาควรจะมีทักษะที่หลากหลาย (Multi – skills) เพื่อที่จะสามารถสอนให้ผู้เรียนมีทักษะที่ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางภาษา ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา รวมถึงทักษะส่วนตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ๆ ในการทำงาน

โดยสรุปแล้วจากแผนภาพที่ 1 วิชาธุรกิจศึกษาไม่สามารถจัดให้เป็นการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ต้องนำมาใช้และส่งเสริมไปพร้อม ๆ กัน เพราะทุก ๆ คนในสังคมล้วนมีบทบาทเป็นทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิตในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมธุรกิจศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (2001) ได้กล่าวไว้ว่า "นักเรียนที่ได้เรียนธุรกิจศึกษาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะประกอบอาชีพใด ๆ ก็ตาม" จุดมุ่งหมายสูงสุดของธุรกิจศึกษานั้นก็เพื่อพัฒนาศักยภาพของทุก ๆ คนในสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อเศรษฐกิจของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มีอยู่แค่ภายในประเทศเท่านั้น หากแต่ยังต้องขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ไปจนถึงระดับโลก ซึ่งต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น หลักสูตรธุรกิจศึกษารวมถึงครูธุรกิจศึกษาทุกคนก็จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันและสามารถจัดการเรียนรู้ทั้งในแง่การศึกษาเพื่อธุรกิจและการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพึงประสงค์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุก ๆ คนจนทำให้สังคมไทยมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้

สรุป

ด้วยการแข่งขันกันอย่างรุนแรงของระบบเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ประชาชนทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ทางธุรกิจและเศรษฐกิจ รวมถึงทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมและเศรษฐกิจของโลก และเพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้และความเข้าใจด้านนี้ ครูธุรกิจศึกษาจะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน ดังนั้น จากเดิมที่ครูธุรกิจศึกษาไม่ค่อยได้รับความสำคัญและสนใจมากนักจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้เรียน ครูผู้สอน ไปจนถึงหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน จึงควรหันกลับมาให้ความสำคัญ ดังเช่นที่ สมาคมธุรกิจศึกษาแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Business Education Association) (2001) ได้กล่าวไว้ว่า "ไม่มีนักเรียนคนในสังคมปัจจุบันที่จะสามารถหลีกหนีไปจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจศึกษาได้"

ครูธุรกิจศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนากระบวนการคิด และการจัดการเรียนรู้ทางธุรกิจศึกษาในทุกขั้นตอน และที่สำคัญจะต้องเข้าใจถึงปรัชญาและจุดประสงค์ของธุรกิจศึกษาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น หากครูธุรกิจศึกษาต้องการสอนผู้เรียนเพื่อให้มีพื้นฐานทางธุรกิจ (Education about business) ความรู้และทักษะที่สำคัญที่ครูธุรกิจศึกษาควรจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเช่น สอนให้เขาตระหนักถึงความต้องการ ความถนัดของตนเอง สอนให้เขาเป็นผู้บริโภคที่ฉลาด เป็นต้น ซึ่งการศึกษาพื้นฐานทางธุรกิจนี้จะได้รับการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ แต่หากครูธุรกิจศึกษาต้องสอนผู้เรียนเพื่อให้มีความถนัดไปเฉพาะวิชาชีพ (Education for business) ความรู้และทักษะที่สำคัญที่ครูธุรกิจศึกษาควรจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน คือ สอนให้เขามีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถออกไปประกอบอาชีพทางธุรกิจได้ โดยการศึกษาเพื่อธุรกิจนี้โดยทั่วไปจะได้รับการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

นอกจากนี้ ตามปรัชญาของธุรกิจศึกษาสำหรับประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการให้การศึกษาเพื่อธุรกิจหรือเกี่ยวกับธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในสายสามัญหรืออาชีวศึกษา ครูธุรกิจศึกษาต้องสามารถบูรณาการความรู้ และจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุก ๆ คน ได้รับความรู้ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมไปถึงทักษะที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางภาษาต่างประเทศ มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เป็นต้น เพราะความรู้และทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุก ๆ คนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

และสิ่งที่สำคัญที่สุดอีกสิ่งหนึ่งซึ่งไม่สามารถขาดได้สำหรับครูธุรกิจศึกษาทุก ๆ คน รวมไปถึงครูทุก ๆ คน ก็คือ ค่านิยมของตัวครูผู้สอนเอง การสร้างภาพลักษณ์ของครูและศักดิ์ศรีความเป็นวิชาชีพครูนั้นเป็นความรับผิดชอบของตัวครูทุกคน จะให้ผู้อื่นมาสร้างให้หรือทำให้คงเป็นไปไม่ได้ ครูธุรกิจศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นครูยุคใหม่ และที่สำคัญถึงเวลาแล้วที่ครูธุรกิจศึกษาทุก ๆ คนต้องพยายามเข้าใจผู้อื่น อาชีพอื่น ๆ และสรรพสิ่งรอบ ๆ ตัวที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้โลกของครูธุรกิจศึกษากว้างขึ้น ในทางตรงข้าม

ถ้าครูธุรกิจศึกษาไม่พยายามปรับเปลี่ยนให้ทันกับสิ่งเหล่านี้ หากครูยังคงวนเวียนอยู่กับความคิดของตนเอง ทำความเข้าใจเฉพาะในโลกของตนเอง โลกของครูธุรกิจศึกษาก็จะค่อย ๆ แคบลง และเล็กลง จนในที่สุดแล้ว โลกของครูก็จะเหลืออยู่แต่เพียงในห้องเรียนห้องที่ครูสอนเท่านั้น และก็คงไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดกับผู้เรียน ดังเช่นปรัชญาและวัตถุประสงค์ที่ธุรกิจศึกษาต้องการได้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554.** กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี

_____ . 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559.** กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี

จรูญศรี มาคิลกโกวิท. 2538. **เอกสารคำสอน วิชา 2701387 หลักธุรกิจศึกษา,** ภาควิชาสารัตถศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธุรกิจศึกษาคืออะไร. 2554. Business Ways. (มิถุนายน 2554). ฉบับที่ 7. หน้า 24 – 26.

ประเวศ วะสี. 2543. **"ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อแก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน".** สานปฏิรูป. 3 (30) : 62 – 64

รุ่ง แก้วแดง. 2543. **การศึกษากับกำลังอำนาจของชาติ.** สำนักงานเลขาธิการการศึกษา.

สมบูรณ์ แซ่เจ็ง. 2547. **ธุรกิจศึกษา : ศาสตร์ที่ถูกมองข้าม.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://plusuma.Igetweb.com/index.pho?mo=5&qid=43700. [10 เมษายน 2554]

สมสุดา ผู้พัฒน์, ชัยฤทธิ์ โพธิวรรณ และจุฬารัตน์ วัฒนะ. 2552. **มิติใหม่การจัดการศึกษาอาชีพ.** วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, (มกราคม – เมษายน 2552) ปีที่ 24 ฉบับที่ 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554. **การสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2554 ตำแหน่งครูผู้ช่วย** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.obec.go.th/news/3631. [27 มิถุนายน 2554]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. **ความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ พ.ศ. 2542.** พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.

_____. 2543 **ความสามารถของเยาวชนไทยในเวทีโลก : จากผลการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการ. ปี 2540 – 2542.** พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพมหานคร

สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์ และจรูญศรี มาดิลกโกวิท. 2542. **รายงานผลการวิจัย การวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาธุรกิจในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร : การวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงปริมาณ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมน อมรวิวัฒน์. 2533. **สมบัติทิพย์การศึกษาไทย.** โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ. 2548. **แนวความคิดทางธุรกิจศึกษา.** วารสารวิชาการ, (กรกฎาคม – กันยายน 2548). ปีที่ 8 ฉบับที่ 3.

ภาษาอังกฤษ

Brock, W.E. 1994. **A vision of education.** Vocational Education Journal, 67 (7), 21 – 22.

National Business Education Association. 2001. **National Standards for Business Education : What America's Students Should Know and Be Able to Do in Business.** Reston, VA: National Business Education Association.

Policies Commission for Business and Economic Education. 2002. **This we believe about the need for business education,** Statement 71, 2002. Reston, VA: National Business Education Association.

World Economic Forum. 2009. **Global Competitiveness Index Ranking for 2009.** [Online] Retrived March 18, 2011, from http://164.115.5.161/th/index.php?option=com_content&view=article&id=215&Itemid=225

พุทธจริยศาสตร์สำหรับครูอาจารย์*

ประทีป มากมิตร**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอพุทธจริยศาสตร์ในบริบทของครูและอาจารย์ในมุมมองเชิงความสัมพันธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อตนเอง (มุ่งตน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ 2. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อผู้อื่น (มุ่งคน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข และ 3. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อวิชาชีพ (มุ่งงาน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้ทำงานวิชาชีพของตนได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

พุทธจริยศาสตร์

พุทธจริยศาสตร์ในความหมายนี้เป็นการนำคำสอนของศาสนาพุทธมาพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยศาสตร์ ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อตอบคำถามว่าความประพฤติที่ว่าดีหรือถูกต้องมีลักษณะอย่างไร หรือที่เรียกว่าไม่ดีไม่ถูกต้องมีลักษณะอย่างไร พุทธจริยศาสตร์ถือเป็นปรัชญาชีวิตและสังคม ซึ่งจริยธรรมอันเป็นพื้นฐานของพุทธศาสนามีสาระสำคัญกล่าวคือ "จงละเว้นชั่วประกอบความดี และชำระจิตใจของตนให้ผ่องใส" (ขุ.ธ. 25/183/39)

อย่างไรก็ตาม แนวคิดพื้นฐานทางจริยศาสตร์ของพุทธศาสนาสามารถนำไปสู่กระบวนการการปฏิบัติตามแนวทาง ตามลำดับได้ดังนี้

1. หลักจริยธรรมระดับเบื้องต้น

จริยธรรมในการดำเนินชีวิตเบื้องต้นในทัศนะของพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณธรรมของมนุษย์จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางป้องกันความเสื่อมทางความประพฤติและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมในจิตของมนุษย์ในระดับพื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่

1.1 เบญจศีล ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 5 ประการ คือ

(1) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการฆ่าสัตว์

(2) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการลักทรัพย์

---

* วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2553 – ธันวาคม 2553 มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

** อาจารย์ ดร.,มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

(3) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

(4) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการพูดเท็จ

(5) เจตนาเป็นเครื่องงดเว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท (คำพอง งามภักดิ์. 2543 : 60)

เบญจศีลถือได้ว่าเป็นข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสื่อมในชีวิตทั้งเป็นแนวทางให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

1.2 เบญจกัลยาณธรรม เป็นข้อปฏิบัติที่ส่งเสริมคุณธรรมที่มนุษย์มีอยู่แล้วมิให้เสื่อมไป เป็นการเพิ่มพูนคุณธรรมที่ได้จากการรักษาเบญจศีลให้ดีงาม และมีความมั่นคงยิ่งขึ้นไป ทั้งยังเป็นการเกื้อกูลแก่การรักษาเบญจศีลให้ดำรงอยู่ได้ เบญจกัลยาณธรรม ประกอบด้วยข้อปฏิบัติ ดังนี้

(1) ความปรารถนารักใคร่จะให้มีความสุขความเจริญ และความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ คู่กับศีลข้อที่ 1

(2) การหาเลี้ยงชีพในทางสุจริต คู่กับศีลข้อที่ 2

(3) ความสำรวมและรู้จักยับยั้งควบคุมไม่ให้หลงใหลในกามารมณ์ คู่กับศีลข้อที่ 3

(4) การผดุงความสัตย์ รักษาความซื่อตรง คู่กับศีลข้อที่ 4

(5) ความระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ คือการฝึกให้เป็นคนรู้จักยับยั้งความคิด ระวังมิให้ประมาทมัวเมา คู่กับศีลข้อที่ 5 (พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). 2535 : 196)

เบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรมจึงเป็นข้อปฏิบัติระดับเบื้องต้นของการดำเนินชีวิตที่ดีงามของมนุษย์แต่ละคน และเป็นการจัดระเบียบให้สังคมไปในขณะเดียวกันด้วย ดังนั้น หลักเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรมจึงเป็นหลักธรรมในการวางพื้นฐาน การดำเนินชีวิตของมนุษย์เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ทั้งส่วนตนและสังคม

2. หลักจริยธรรมระดับกลาง

หลักจริยธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้นจากเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ได้แก่ กุศลกรรมบถ แปลว่า "ทางแห่งการเป็นกุศลคือที่ดีงาม" มี 10 ข้อ อันได้แก่

2.1 ทางกาย

(1) เว้นจากการฆ่ามนุษย์และสัตว์

(2) เว้นจากการลักทรัพย์

(3) เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

2.2 ทางวาจา

(4) เว้นจากการพูดปด

(5) เว้นจากพูดส่อเสียดคือยุยงให้แตกร้าวกัน

(6) เว้นจากการพูดคำหยาบคาย

(7) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อเหลวไหลไร้สาระ

2.3 ทางใจ

(8) ไม่ละโมบอยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน

(9) ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น

(10) เห็นชอบตามทำนองคลองธรรม (สุชีพ ปุญญานุภาพ. 2551 : 95)

ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นผู้มีคุณภาพทางจิตสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง อย่างเช่นการปฏิบัติตามหลักศีลธรรมขั้นต้นเพียงไม่ฆ่าสัตว์ก็ใช้ได้แล้ว แต่การปฏิบัติตามหลักศีลธรรมระดับกลางนี้นอกจากไม่ฆ่าสัตว์แล้ว ยังต้องไม่คิดฆ่าหรือประทุษร้ายทางใจด้วย (สุนทร ณ รังสี. 2522 : 37)

3. หลักจริยธรรมระดับสูง

พุทธศาสนาพิจารณาว่าความรู้สุดยอดหรือความรู้ที่แท้จริง อันเป็นความรู้ในระดับสัมมาสัมโพธิญาณก็คือความรู้ที่เรียกว่าอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ (สภาพที่ทนได้ยาก ภาวะที่ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ สภาพที่บีบคั้น) สมุทัย (สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์) นิโรธ (ความดับทุกข์) และมรรค (แนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์) ในส่วนของทุกข์ สมุทัย และนิโรธ อาจทำความเข้าใจได้ทางทฤษฎี เป็นสุตามยปัญญาหรืออาจเป็นจินตมยปัญญาเท่านั้น ความรู้ที่นำไปสู่ความจริงอย่างแท้จริงต้องมีการปฏิบัติ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขั้นสูง เรียกว่า อัฏฐังคิกมรรค หรือมรรคมีองค์ 8 โดยดำเนินตามหลักทางสายกลาง และเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นการจัดระเบียบการฝึกอบรมตน เพื่อบรรลุธรรมขั้นสูงในพุทธศาสนา โดยมีหลักปฏิบัติ 8 ข้อ ดังนี้

3.1 สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ ซึ่งหมายถึงปัญญาที่รอบรู้และเข้าใจในหลักธรรม ตามเหตุปัจจัย ซึ่งหมายถึงการรอบรู้ในอริยสัจ 4 กล่าวคือ ความรู้ในทุกข์เป็นสภาพที่ทนได้ยาก ความรู้ในทุกขสมุทัย สภาพที่เป็นสาเหตุของทุกข์ ความรู้ในทุกขนิโรธ เป็นสภาพที่ทุกข์ไม่ส่งผล และความรู้ในทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา เป็นวิถีแห่งการปฏิบัติเพื่อดำเนินไปสู่ความดับทุกข์

3.2 สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ เป็นความคิดเริ่มแรก ซึ่งหลักพุทธศาสนามุ่งเอาการดำริในการออกจากกาม ความดำริในการไม่พยาบาท และความดำริในการไม่เบียดเบียน ซึ่งเป็นแนวทางแห่งการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม เพื่อความสันติสุขแก่มหาชน

3.3 สัมมาวาจา วาจาชอบ เป็นการจัดสรรคำพูดเพื่อให้เกิดประโยชน์ และยังความสุขมาสู่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการเว้นจากการวจีทุจริต 4 ประการ คือ งดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากการพูดส่อเสียด งดเว้นจากการพูดคำหยาบ และงดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

3.4 สัมมากัมมันตะ การกระทำชอบเป็นการดำเนินชีวิตตามวิถีแห่งความดีงามที่ก่อให้เกิดความเรียบร้อยต่อสังคม โดยมุ่งเว้นจากการฆ่าสัตว์รวมถึงมนุษย์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ และงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

3.5 สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิตให้ได้รับความสุข แต่ขณะเดียวกันก็จะต้องไม่ก่อให้เกิดทุกข์กับใครด้วย โดยมุ่งละมิจฉาอาชีวะ แล้วเลี้ยงชีพด้วยสัมมาอาชีวะ

3.6 สัมมาวายามะ พยายามชอบ หมายถึง การทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อสร้างกุศลกรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น เพื่อความดำรงมั่น ความไม่สาบสูญ ความเจริญยิ่ง ความบริบูรณ์แห่งกุศลกรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เป็นความเพียรพยายามเพื่อสร้างรากฐานอันมั่นคงแห่งศีลธรรมให้แก่ตนเอง

3.7 สัมมาสติ ระลึกชอบ หมายถึง การพิจารณาเห็นในกาย ในความรู้สึก (เวทนา) ในจิต และในธรรมอยู่เนือง ๆ มีความเพียร มีสติสัมปชัญญะ กำจัดความโลภและความเศร้าโศกได้ในโลก เพื่อเป็นการยังชีวิตให้มีความปลอดโปร่ง ผ่องใสไม่ขุ่นมัว เศร้าหมองด้วยอำนาจแห่งความทุกข์นั้น

3.8 สัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบ หมายถึง การมีจิตแน่วแน่ มั่นคงไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่จะมากระทบเพื่อก่อให้เกิดความทุกข์แก่ตน จนสามารถเข้าสู่ภาวะหลุดพ้น เป็นอิสระและไกลจากกิเลสอันเป็นเหตุผลให้เศร้าหมองได้ (ดำพอง งามภักดิ์. 2543 : 62 – 63)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพุทธจริยศาสตร์นั้นมีระดับการเข้าถึงที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลแต่ละคน และทุกระดับของการปฏิบัติก็จะยังประโยชน์ให้เกิดทั้งส่วนตนและสังคมตามลำดับ นอกจากหลักธรรมใน 3 ระดับที่กล่าวมา พุทธศาสนายังได้สอนหลักปฏิบัติทางศีลธรรมปลีกย่อยไว้อีกมาก ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะกับความสัมพันธ์และฐานะของบุคคลในสังคมที่จะพึงปฏิบัติต่อกัน รวมถึงระหว่างครูอาจารย์กับศิษย์ซึ่งจะกล่าวต่อไป

เกณฑ์ตัดสินจริยธรรมของพุทธศาสนา

ลักษณะที่เป็นข้อตัดสินความดีและความชั่วในพระพุทธศาสนานั้น จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ การกระทำใดที่มีรากฐานมาจากกุศลมูลถือว่าเป็นการกระทำที่ดี มีประโยชน์ มีคุณค่า ส่วนการกระทำที่มีรากฐานมาจากอกุศลมูลถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ดี ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการกระทำนั้น โดยจำแนกเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์หลัก เกณฑ์นี้จะพิจารณาจากเจตนาเป็นหลัก โดยพิจารณาดังนี้

1) เจตนาในการกระทำ พิจารณาการกระทำตามมูลเหตุว่า เป็นเจตนาที่เกิดจากกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ พึงเข้าใจว่าเป็นความดี แต่ถ้าเกิดจากอกุศลมูล คือ โลภะ โทสะ และโมหะ พึงรู้ว่านั่นคือความชั่ว เป็นการกระทำที่ไม่ดี

2) ผลการกระทำ พิจารณาตามสภาวะว่า เป็นสภาพที่เกื้อกูลแก่ชีวิตจิตใจหรือไม่ ทำให้ใจสบาย ไร้โรค ปลอดโปร่ง ผ่องใส สมบูรณ์หรือไม่ ส่งเสริมหรือบั่นทอนคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ช่วยให้กุศลธรรมลดลงหรือไม่ ตลอดจนมีผลต่อบุคลิกภาพหรือไม่ อย่างไร

2. เกณฑ์ร่วม เป็นหลักการที่นำมาพิจารณาร่วมเมื่อมีผลกระทบกับการกระทำในกรณีต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาศัยปัจจัยประกอบในการพิจารณา ดังนี้

1) มโนธรรม คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของตนเองพิจารณาว่า การกระทำนั้นตนเองติเตียนได้หรือไม่ เสียความเคารพตนเองหรือไม่

2) พิจารณาความยอมรับของวิญญูชน หรือนักปราชญ์หรือบัณฑิตว่ายอมรับ ชื่นชม สรรเสริญ หรือตำหนิติเตียน หรือไม่

3) พิจารณาลักษณะผลของการกระทำต่อตนเองและต่อผู้อื่นว่า

(1) เป็นการเบียดเบียนตน เบียดเบียนผู้อื่นทำตนเองหรือผู้อื่นให้เดือดร้อนหรือไม่

(2) เป็นไปเพื่อประโยชน์สุข หรือเป็นไปเพื่อโทษทุกข์ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น (คำพอง งามภักดิ์. 2543 : 64 – 65)

จะเห็นได้ว่าหลักที่เป็นเกณฑ์ในการตัดสินทางจริยธรรมของพระพุทธศาสนานั้นมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมทางจริยธรรมของพระพุทธศาสนาว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องกันโดยเริ่มตั้งแต่การดำริไปจนกระทั่งมีผลสำเร็จจากการกระทำนั้น

บทบาทหน้าที่ของครูและอาจารย์

คำว่า "ครู" หมายถึงผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน. 2542 : 225) ส่วนคำว่า "อาจารย์" หมายถึง ผู้สั่งสอนวิชาความรู้ คำที่ใช้เรียกนำหน้าชื่อบุคคลเพื่อแสดงความยกย่องว่ามีความรู้ในทางใดทางหนึ่ง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน 2542 : 1361) โดยนัยแล้วครูและอาจารย์จึงมีลักษณะที่เหมือนกันในบทบาทและหน้าที่สำหรับ คำว่าครูและอาจารย์นั้นเมื่อนำมาใช้ในระบบการศึกษาได้ถูกกำหนดประเภทไว้ภายใต้ระเบียบการแบ่งส่วนราชการของประเทศในส่วนที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ผกา สัตยธรรม ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูไว้ว่า ผู้เป็นครูต้องมีบทบาทหรือคือภาระงานที่ต้องรับผิดชอบคือการสอนวิชาความรู้และปลูกฝังคุณธรรมให้กับศิษย์ได้ รวมทั้งเป็นผู้นำของสังคมและอื่น ๆ สำหรับหน้าที่ คือกิจที่ต้องกระทำซึ่งอาจเป็นการกระทำด้วยจริยธรรม ทำตามกฎหมายหรือกระทำด้วยสามัญสำนึกของบุคคลนั้น ๆ บทบาทหน้าที่ของครูจึงหมายถึง ภาระงานในหน้าที่และอื่น ๆ ที่ครูต้องรับผิดชอบและต้องกระทำ ซึ่งอาจเป็นการกระทำตามจริยธรรม ทำตามกฎหมายหรือจากสามัญสำนึกก็ได้ (ผกา สัตยธรรม. 2544 : 192)

ดังนั้น บทบาทของครูอาจารย์นอกจากให้วิชาความรู้แล้วยังรวมไปถึงการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

พุทธจริยศาสตร์สำหรับครูอาจารย์

จากบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการสอน วิจัย บริการ วิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติรวมทั้งการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมด้วย ดังนั้น หากครูอาจารย์จะนำพุทธจริยศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูอาจารย์ เราสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ 3 ด้าน อันได้แก่

1. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อตนเอง (มุ่งตน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

2. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อผู้อื่น (มุ่งคน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

3. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อวิชาชีพ (มุ่งงาน) ที่มุ่งพัฒนาตนเองให้ทำงานวิชาชีพของตนได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

1. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อตนเอง (มุ่งตน)

หลักธรรมที่ครูอาจารย์ควรยึดถือเป็นพื้นฐานของชีวิตไม่ใช่เฉพาะแค่เบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณธรรมของมนุษย์จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางป้องกันความเสื่อมทางความประพฤติและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมในจิตของมนุษย์ และหลักจริยธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้นจากเบญจศีลและเบญจกัลยาณธรรม ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 ข้อ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วเท่านั้น ในพุทธศาสนาได้มีการกล่าวถึงหลักธรรมในการครองชีวิตของคฤหัสถ์ที่เรียกว่าฆราวาสธรรม 4 ประการ ดังนี้

1) สัจจะ ความจริง คือ ดำรงมั่นในสัจจะ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริงจะทำอะไรก็ให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

2) ทมะ ฝึกตน คือ บังคับควบคุมตนเองได้ รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าดีงามยิ่งขึ้นอยู่เสมอ

3) ขันติ อดทน คือ มุ่งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งอดทนไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

4) จาคะ เสียสละ คือ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือเกื้อกูล บำเพ็ญประโยชน์สละโลกละทิฐิมานะได้ ร่วมงานกับคนอื่นได้ ไม่ใจแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 43 – 44)

พุทธศาสนาได้พูดถึงหลักธรรมเป็นรากฐานที่มั่นคงของบุคคล ธรรมควรใช้เป็นที่ประดิษฐานตน เพื่อให้มีความสามารถยึดเอาเหตุผล เพื่อให้สำเร็จขั้นสูงสุด ตามที่ตนได้มุ่งหวังไว้ โดยไม่ให้มีการเข้าข้างตนเองเพื่อหลีกเว้นสิ่งที่ผิด สิ่งที่เป็นบ่อเกิดแห่งความมัวหมองที่จะนำมาทับถมตน ธรรมควรจะเอาไว้ในใจ ให้เป็นสถานที่มั่นคง ได้แก่ปฏิบัติตามหลักอธิษฐานธรรม 4 ประการ คือ

1) ปัญญา ใช้ปัญญา คือ ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา ทำกิจการต่าง ๆ ด้วยความคิดวิเคราะห์ เมื่อประสบเหตุใด ๆ ก็ไม่วู่วามตามอารมณ์หรือหลงไปตามสิ่งที่เย้ายวน ศึกษาสิ่งต่าง ๆ ให้มีความรู้ชัด หยั่งเห็นเหตุผลเข้าใจภาวะของสิ่งทั้งหลายจนเข้าถึงความจริง

2) สัจจะ รักษาสัจจะ คือ สงวนรักษาดำรงตนมั่นในความจริงที่รู้ชัดเห็นด้วยปัญญา เริ่มแต่จริงวาจา จริงในหลักการ จริงการปฏิบัติ จนถึงจริงปรมัตถ์

3) จาคะ เพิ่มพูนจาคะ คือ คอยเสริมและทวีความเสียสละให้เข้มแข็งมีกำลังแรงยิ่งขึ้นอยู่เสมอ เพื่อป้องกันหรือทัดทานตนไว้มิให้ตกไปเป็นทาสของลาภสักการะและผลสำเร็จเป็นต้นที่ตนได้สร้างขึ้น อันคอยล่อเร้าเย้ายวนให้เกิดความยึดติด ลำพอง และลุ่มหลงมัวเมา สิ่งใดเคยชินเป็นนิสัยหรือเคยยึดถือไว้ แต่ผิดพลาด ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ก็สามารถละได้ทั้งหมดเริ่มแต่ละอามิสจนถึงกิเลส

4) อุปสมะ รู้จักสงบใจ คือ รู้จักหาความสุขสงบทางจิตใจ ฝึกตนให้สามารถระงับความมัวหมองดังความขัดข้องวุ่นวายอันเกิดจากกิเลสได้ ทำจิตใจให้สงบผ่องใสรู้จักรสแห่งสันติ คนที่รู้จักรสแห่งความสุขอันเกิดจากความสงบใจแล้ว ย่อมจะไม่หลงใหลมัวเมาในวัตถุ หรือ ลาภ ยศ สรรเสริญ เป็นต้นโดยง่าย (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 34)

ครูอาจารย์บางครั้งต้องมีบทบาทหรือทำหน้าที่บริหารต้องยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ซึ่งธรรมในการบริหารงาน ได้แก่ พละ 4 ประการ คือ

1) ปัญญาพละ กำลังปัญญา คือ ได้ศึกษา มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจนในเรื่องราวและกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดไปถึงสภาวะอันเป็นธรรมดาของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำการต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผลและสภาพความจริง

2) วิริยพละ กำลังความเพียร คือ เป็นผู้ประกอบกิจทำหน้าที่การงานต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยความบากบั่นพยายาม ไม่ได้ทอดทิ้งหรือย่อหย่อนท้อถอย

3) อนวัชชพละ กำลังสุจริตหรือกำลังความบริสุทธิ์ คือ มีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้

4) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ คือ ได้ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ เป็นสมาชิกที่มีคุณประโยชน์ของชุมชน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 33)

ผู้เป็นครูเป็นอาจารย์ต้องรู้ทันโลกและชีวิต รู้จักพิจารณา รู้เท่าทัน ตั้งสติให้ถูกต้องต่อสภาพอันเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พุทธศาสนาได้พูดเรื่องนี้ไว้ในโลกธรรม 8 ประการ คือ 1) ได้ลาภ 2) เสื่อมลาภ 3) ได้ยศ 4) เสื่อมยศ 5) สรรเสริญ 6) นินทา 7) สุข 8) ทุกข์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 46)

สิ่ง 8 ประการนี้ เป็นของมีอยู่ประจำในโลกคือในบุคคลทั่วไป ผู้ใดมีลาภ ผู้นั้นก็เสื่อมลาภได้ ผู้ใดมียศก็ต้องมีคราวเสื่อมยศ เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้มิใช่ของจริงเป็นเพียงสิ่งสมมติชั่วคราว ไม่มีใครหลีกเลี่ยงได้ หากผู้ใดไม่เข้าใจติดยึดอยู่ผู้นั้นก็ยังไม่เข้าถึงสัจจธรรม

นอกจากนี้พุทธศาสนายังมีหลักธรรมหรือคุณสมบัติของคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคนที่สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดี มีธรรมหรือคุณสมบัติ 7 ประการ หรือสัปปุริสธรรม 7 สัปปุริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เกิดสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย

1) ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงความสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนี้เป็นต้นตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกหรือชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

2) อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมดาและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

3) อัตตัญญุตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุด ที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4) มัตตัญญุตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและการทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมิใช่เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตนแต่ตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5) กาลัญญุตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนใช้เวลาอย่างได้ผล

6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุม และชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น

7) ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ไม่มีอคติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 14 – 16)

2. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อผู้อื่น (มุ่งคน)

ครูอาจารย์ต้องมีความสามารถผูกใจกับผู้ร่วมงานและนักศึกษาได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) 2542 : 21) อันได้แก่

1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3) อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

นอกจากการสงเคราะห์ประชาชนโดยวิธีการสังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล้ว ครู อาจารย์ จำต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 ประการ อันได้แก่

1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3) มุทิตา ความเบิกบานยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงาม ประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 20)

นอกจากนี้ ยังมีหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุญกิริยาวัตถุ แปลว่า ความดีที่ควรกระทำ เพราะเป็นเหตุเป็นที่ตั้งแห่งผลดีให้เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ให้บุญเป็นกุศล บุญกิริยาวัตถุ มี 10 ข้อ อันได้แก่

1) ทานมัย บุญสำเร็จด้วยการบริจาคทาน
2) สีลมัย บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล
3) ภาวนามัย บุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา
4) อปจายนมัย บุญสำเร็จด้วยประพฤติถ่อมตนต่อผู้ใหญ่
5) เวยยาวัจจมัย บุญสำเร็จด้วยการขวนขวายในกิจที่ชอบ
6) ปัตติทานมัย บุญสำเร็จด้วยการให้ส่วนบุญ
7) ปัตตานุโมทนามัย บุญสำเร็จด้วยการอนุโมทนาส่วนบุญ
8) ธัมมัสสวนมัย บุญสำเร็จด้วยการฟังธรรม
9) ธัมมเทสนามัย บุญสำเร็จด้วยการแสดงธรรม
10) ทิฏฐุชุกรรม การทำความเห็นให้ตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2524 : 76)

3. ความสัมพันธ์ที่ครูอาจารย์มีต่อวิชาชีพ (มุ่งงาน)

หน้าที่หลักของครูอาจารย์ก็คือ การสอนในเรื่องนี้ทางพุทธศาสนาได้มีกล่าวไว้ ซึ่งธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน การตั้งใจประสิทธิประสาธน์ความรู้นั้นต้องตั้งตนอยู่ในธรรมที่เรียกว่า ธรรมเทศกธรรม 5 ประการ คือ

1) อนุปุพพิกถา สอนให้มีขั้นตอน ถูกลำดับ คือ แสดงหลักธรรมหรือเนื้อหาตามลำดับความง่ายยาก ลุ่มลึก มีเหตุผลสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ

2) ปริยายทัสสาวี จับจุดสำคัญมาขยายให้เข้าใจเหตุผล คือ ชี้แจงยกเหตุผลมาแสดงให้เข้าใจในแต่ละประเด็น อธิบายยักเยื้องไปต่าง ๆ ให้มองให้เห็นกระจ่างตามแนวเหตุผล

3) อนุทยตา ตั้งจิตเมตตาสอนด้วยความปรารถนาดี คือ สอนเขาด้วยเมตตา มุ่งจะให้ประโยชน์แก่ผู้รับคำสอน

4) อนามิสันตร ไม่จิตมุ่งเล็งมุ่งเห็นแก่อามิส คือ สอนเขามิใช่มุ่งที่ตนจะได้ลาภ สินจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทน

5) อนุปหัจจ์ วางจิตตรงไม่กระทบตนและผู้อื่น คือ สอนตามหลักตามเนื้อหา มุ่งแสดงอรรถ แสดงธรรมไม่ยกตน ไม่เสียดสีข่มขี่ผู้อื่น (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 64)

สำหรับวิธีการสอนพุทธศาสนาได้พูดเรื่องนี้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) สันทัสสนา ชี้ให้ชัด จะสอนอะไรก็ชี้แจงแสดงเหตุผล แยกแยะอธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง ดังจูงมือไปดูให้เห็นกับตา

2) สมาทปนา ชวนให้ปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรทำ ก็บรรยายให้มองเห็นความสำคัญและซาบซึ้งในคุณค่า เห็นสมจริง จนผู้ฟังยอมรับ อยากลงมือทำ หรือนำไปปฏิบัติ

3) สมุตเชนา เร้าให้กล้า คือ ปลุกใจให้คึกคัก เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจเข้มแข็งมั่นในที่จะทำให้สำเร็จ ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อยหรือยากลำบาก

4) สัมปหังสนา ปลุกให้ร่าเริง คือ ทำบรรยากาศให้สนุกสดชื่น แจ่มใสเบิกบานใจให้ผู้ฟังแช่มชื่น มีความหวัง มองเห็นผลดีและทางสำเร็จ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 64 – 65)

ครูอาจารย์ที่ดีจึงต้องมีความสามารถที่สอนให้เข้าใจ มีการจูงใจ มีความกล้าหาญกระตือรือร้นและสนุกสนานร่าเริง

นอกจากบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ในเรื่องการสอนให้ดีแล้วยังต้องมีความเป็นมิตรกับทุกฝ่ายในทางพุทธศาสนาได้สอนไว้ในเรื่องกัลยาณมิตรที่ประกอบด้วยองค์คุณของกัลยาณมิตรหรือกัลยาณธรรม 7 ประการ คือ

1) ปิโย น่ารัก คือ มีความเมตตากรุณา ใส่ใจคนและประโยชน์สุขของเขา เข้าถึงจิตใจสร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียนอยากเข้าไปปรึกษาหรือไต่ถาม

2) ครุ น่าเคารพ คือ เป็นผู้หนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ และมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริงทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกอบรมปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอ่ยอ้างและรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ และภาคภูมิใจ

4) วตตา รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไหร่ควรพูดอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5) วจนักขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม แม้จุกจิก ตลอดจนล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟัง ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์

6) คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา แถลงเรื่องลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้รู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่ชักจูงในทางเสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 61 – 62)

พระพุทธเจ้าในฐานะพระบรมครูก็ทรงสอนศิษย์ด้วยการเป็นกัลยาณมิตรเช่นกัน

พุทธศาสนาได้พูดถึงการรักษาความสัมพันธ์ของทิศทั้ง 6 ในส่วนที่สัมพันธ์กับอาชีพครูและอาจารย์ที่ปฏิบัติต่อศิษย์ ก็คือทิศเบื้องขวา ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ที่ครูอาจารย์พึงกระทำต่อศิษย์ ได้แก่

1) แนะนำฝึกอบรมให้เป็นคนดี

2) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง

3) สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง

4) ส่งเสริมยกย่องความดีงาม ความสามารถให้ปรากฏ

5) สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือ สอนฝึกศิษย์ให้วิชาเลี้ยงชีพได้จริงและรู้จักดำรงตนด้วยดี ที่จะประกันให้ดำเนินชีวิตดีงามโดยสวัสดีมีความสุขความเจริญ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542 : 65)

พุทธศาสนาให้หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้น ๆ ที่เรียกว่าอิทธิบาท 4 (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 ซึ่งครูอาจารย์สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จและพัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้า ได้แก่

1) ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้งไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโน). 2542 : 36)

ความส่งท้าย

หลักธรรมของพุทธศาสนาหรือพุทธจริยศาสตร์ที่กล่าวมาเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จะใช้เป็นแนวทางให้เลือกยึดถือปฏิบัติตามความเหมาะสมแก่กาลเทศะและสภาพปัญหาที่เผชิญ เพื่อให้บรรลุบทบาทและหน้าที่ของครูของอาจารย์ที่ดีที่ควรเป็น และเป็นครูเป็นอาจารย์ที่มีคุณธรรมที่เรียกว่า "คุรุธรรมนิยม" ที่ประกอบด้วยคุณธรรมใน 4 ด้าน ได้แก่ อุดมคติของครู (Teacher's Will) ความตั้งใจ

ในสิ่งที่ดีที่สุดที่ครูอาจารย์พึงยึดถือ วิญญาณของครู (Teacher's Spirit) ลักษณะอันเป็นแก่นแท้ในสภาวะของความเป็นครูอาจารย์ คุณธรรมของครู (Teacher's Qualification) คุณสมบัติหรือความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวครูอาจารย์ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และจริยธรรม หรือภารกิจของครู (Teacher's Function) การแสดงออกในสิ่งที่ควรประพฤติอันเป็นหน้าที่ที่ครูอาจารย์พึงกระทำ การถึงพร้อมด้วยคุณธรรม 4 ด้านดังกล่าวครูอาจารย์ก็สมควรเป็นตัวอย่างแก่ศิษย์และเป็นปูชนียบุคคลได้

บรรณานุกรม

กรมการศาสนา. **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2525.

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมการศาสนา. **คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ 2** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2524.

คำพอง งามภักดิ์. "จริยธรรมธุรกิจ : ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดประโยชน์นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา." วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจริยศาสตร์ศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

ผกา สัตยธรรม. **คุณธรรมครู.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด, 2525.

พระเทวินทร์ เทวินโท. **พระจริยศาสตร์ : พุทธจริยศาสตร์ จริยศาสตร์ และจริยธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท. : นงลักษณ์ ครุฑแก้ว, 2548.

พระเทพเวที. **พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535.

พระธรรมปิฎก. **ธรรมนูญชีวิต.** พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, 2546.

สุนทร ณ รังษี. "ทรรศนะทางศีลธรรมของพุทธศาสนา" รายงานการประชุมทางวิชาการศีลธรรมกับศาสนาของโลกธรรมสถานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. **ศาสนาเปรียบเทียบ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.

ภาวะผู้นำทางการศึกษา*

มัทนา วังถนอมศักดิ์**

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของทุกองค์กร การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และทำให้องค์กรต่าง ๆ แสวงหาบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรนั้น ๆ ไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน สถานศึกษาต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางการศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำทางการศึกษา

คำนำ

"Management is efficiency in climbing the ladder of success ; leadership determines whether the ladder is learning against the right wall." – Stephen R. Covey

"Effective leadership is not about making speeches or being like ; leadership is defined by results not attributes." – Peter F. Drucker

"ภาวะผู้นำ" คือ กุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถพัฒนาและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรของตนได้ สถานศึกษาก็ต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำเช่นเดียวกัน เนื่องจากสถานศึกษาถูกคาดหวังจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสังคม ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาระดับใด ต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดโดย ก.ค.ศ. ว่าบุคคลต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะความรู้ จริยธรรม วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิผล

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน – ตุลาคม 2554)

** ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมา มีผู้ให้คำจำกัดความคำว่า "ภาวะผู้นำ" ไว้อย่างหลากหลาย เช่น คำจำกัดความจากมุมมองด้านกระบวนการกลุ่มในฐานะผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มุมมองด้านบุคลิกและคุณลักษณะพิเศษของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ มุมมองด้านความสามารถหรือทักษะของผู้นำ มุมมองด้านพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ นอกจากนี้ยังมีมุมมองด้านความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลหรือการใช้อำนาจ และมุมมองของการเป็นเครื่องมือสู่เป้าหมาย จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม บุคลิกภาพ คุณลักษณะความสามารถ การใช้อำนาจหรืออิทธิพล และเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลที่มีความสามารถและคุณลักษณะพิเศษที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้พัฒนาเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งแต่ละทฤษฎีให้ความสำคัญในประเด็นที่ไม่เหมือนกัน และการศึกษาประเด็นความสำคัญดังกล่าวของทฤษฎีภาวะผู้นำจะช่วยให้สามารถศึกษาและทำความเข้าใจทฤษฎีเหล่านั้นได้ถูกต้องยิ่งขึ้น โดยประเด็นสำคัญในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะของตัวผู้นำ (characteristics of leader) เช่น แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความมั่นใจ การมองโลกในแง่ดี ทักษะและความชำนาญ พฤติกรรม คุณธรรมและศีลธรรม และการใช้อำนาจหรืออิทธิพล เป็นต้น 2) ประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้ตาม (characteristics of follower) เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและความมั่นใจในตนเองของผู้ตาม ทักษะและความชำนาญ ความไว้วางใจในตัวผู้นำ ความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน เป็นต้น และ 3) ประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะด้านสถานการณ์ (characteristics of situation) เช่น ประเภทของหน่วยงาน ขนาดของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของผู้นำ โครงสร้างหรือความซับซ้อนของงาน ความพึ่งพากันในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจากประเด็นในการศึกษาภาวะผู้นำดังกล่าว สามารถจำแนกเป็นกลุ่มแนวคิดหรือทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (trait theory) ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาว่าคุณลักษณะพิเศษใดที่ทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งผู้นำจะมีคุณลักษณะพิเศษในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ด้านร่างกาย เช่น รูปร่าง ความสูง ความแข็งแกร่งของร่างกาย 2) ด้านบุคลิกภาพ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการเข้าสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ ความอดทนต่อความเครียด และ 3) ด้านความสามารถ เช่น ความรอบรู้ ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรม (behavioral theory) ให้ความสำคัญกับการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำมากกว่าคุณลักษณะด้านร่างกาย ด้านบุคลิกภาพหรือด้านความสามารถของผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำโดยทั่วไป มี 2 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน เป้าหมายของงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการทำงานและมาตรฐานการทำงาน 2) พฤติกรรม

ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับความสุข ความสบายใจ ความไว้วางใจของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 2 ลักษณะสามารถกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการและภาวะผู้นำแบบตามสบาย

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (contingency/situation theory) เป็นแนวคิดที่เสนอว่า ประสิทธิผลหรือความสำเร็จของการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เช่น ความชัดเจนของโครงสร้างการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ ลักษณะของงาน คุณลักษณะของผู้ตาม วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และความมั่นมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีกลุ่มนี้คือผู้นำที่ดีและมีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับตัวและเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ได้

4. ทฤษฎีร่วมสมัย (contemporary theory) โดยทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มุ่งพัฒนาผู้ตาม โดยการเป็นแบบอย่างทางศีลธรรม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นผู้ตามด้านสติปัญญาและการเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล 2) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leader – member exchange : LMX) ศึกษาความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นรายคู่ ให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตามส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของผู้ตาม 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) เป็นทฤษฎีที่ผู้นำดูแลและให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้ตาม นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่สำคัญอีก เช่น ภาวะผู้นำแบบทีม (team leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leadership) ภาวะผู้นำระดับ 5 (level 5 leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (creative and productive leadership) เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา พัฒนาและวิเคราะห์ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำและภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดด้านคุณลักษณะพิเศษ ด้านพฤติกรรมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำกลุ่มหรือผู้นำองค์กร อย่างไรก็ดี พัฒนาการทางแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแสดงให้เห็นว่าไม่มีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือแม้แต่รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งจะสามารถรับประกันความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้นำได้เสมอไป เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิด ค่านิยม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระบวนทัศน์ทางการบริหารนวัตกรรม การศึกษาและข้อค้นพบใหม่ ๆ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำหรือต้องการเป็นผู้นำต้องเรียนรู้ พัฒนาและปรับตัวตลอดเวลา

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการศึกษา

ภาระงานในการบริหารสถานศึกษาเป็นภาระงานที่ซับซ้อนและใช้เวลามาก นอกจากนี้ ยังเป็นภาระงานที่มีขอบเขตการบริหารจัดการที่หลากหลายและไม่ตายตัว ทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารต้องเอาใจใส่สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนตลอดเวลา โดยอาศัยทักษะการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำของบุคคลในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการและประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญต่อเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรและนักเรียนภายในโรงเรียน

จากความซับซ้อนของภาระงานการบริหารสถานศึกษาและความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารต้องพยายามเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิผล โดยภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (instructional leadership) เกี่ยวข้องโดยตรงกับอำนาจหน้าที่และบทบาทอย่างเป็นทางการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการทางการเรียนรู้ของนักเรียน ดูแลการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดพัฒนาการทางความคิดและสติปัญญา ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นทุ่มเทและการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยรวมของหน่วยงาน 3) ภาวะผู้นำทางศีลธรรม (moral leadership) ให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านศีลธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณเพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตย 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย รวมถึงแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ 5) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (contingency leadership) ให้ความสำคัญกับการตอบสนองหรือการปรับตัวต่อปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น โดยสถานการณ์ที่ต่างกันต้องการภาวะผู้นำที่ไม่เหมือนกัน 6) ภาวะผู้นำการจัดการ (managerial leadership) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและหน้าที่รับผิดชอบของผู้นำ เมื่อผู้นำปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล บุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์กรก็จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลเช่นกัน นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการดูแลกิจกรรมการบริหารภายในโรงเรียน เช่น งบประมาณและการเงิน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น จากการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องทำหน้าที่ในการช่วยเหลือดูแลสนับสนุนและส่งเสริมครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ในการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้นำทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องครอบคลุมเนื้อหาและประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning theories) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจในความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากร และแนวทางการสนับสนุนหรือการตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน เช่น การเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการ ความวิตกกังวล การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล

2. องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน การวัดและประเมินผล การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กระบวนการสนับสนุนและช่วยเหลือครู และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันของทุกคนในองค์กร

3. กิจกรรมฝึกปฏิบัติ หรือเสริมสร้างประสบการณ์ทางการบริหาร การสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการบริหาร ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ โดยฝึกปฏิบัติผ่านกระบวนการกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติงานกลุ่ม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ภาวะผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา และมีอิทธิพลสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมหรือการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาจึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่กลุ่มบุคคลก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเท่านั้น แต่ควรเป็นการพัฒนาผู้บริหารขณะดำรงตำแหน่งด้วยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้นำยุคใหม่

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการเติบโตของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือหรือเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ โดยผู้นำยุคใหม่ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) พิจารณาสิ่งต่าง ๆ โดยภาพรวม สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารสิ่งต่าง ๆ เชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน ผู้นำยุคใหม่จึงควรต้องมองเห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว 2) ยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย บุคคลในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม พฤติกรรม ความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันจึงจำเป็นต้องอาศัยการยอมรับ

และเข้าใจความแตกต่างของบุคคล 3) สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องเข้าใจบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน สามารถลงทุนและบริหารเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมสามารถคัดเลือก พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีได้ 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) มีภาวะผู้นำร่วมกับบุคคลอื่น แบ่งปันข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับบุคคลในองค์กร

สถาบันผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (National Association of Secondary School Principals, 2002) ได้เสนอแนวทางการคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การแก้ปัญหา (solving complex problems) อาศัยทักษะการตัดสินใจ การหาข้อสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัด สามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญได้ สามารถหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและตีความหมายข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิผล สามารถมองเห็นปัญหาระยะสั้น ระยะยาว และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน สามารถบริหารจัดการเวลาและตารางการทำงานของตนและผู้อื่นได้ สามารถมอบหมายงาน กำหนดภาระงาน ขั้นตอนการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน และการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

3. การติดต่อสื่อสาร (communication) สื่อความได้อย่างชัดเจน สื่อความด้วยภาษาและท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม

4. การพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น (developing self and others) พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center for Creative Leadership, 2007) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของภาวะผู้นำในปัจจุบันและแนวโน้มของภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงจากภาวะผู้นำในอดีต ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่เก่งเพียงคนเดียว แต่ต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร และได้เสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต ดังนี้ คือ 1) ทักษะใหม่ (new soft – skills) ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการ

ความเปลี่ยนแปลงได้ 2) ความร่วมมือ (collaboration) ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างองค์กร 3) ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม (change the environment) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการทำงานร่วมกัน 4) ยึดหลักความยืดหยุ่น (flexible style) ยอมรับและแสวงหาความท้าทาย เช่น การทำงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคย การทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การทำงานหรือการทดลองงาน 5) ใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ (be open and adaptable to new ideas) กล้ารับฟังความคิดเห็นหรือการทดลองทำสิ่งที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความรู้ความสามารถเดิม ๆ เนื่องจากแนวคิดเดิมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในอดีตอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ในปัจจุบันหรืออนาคต 6) แสวงหาตัวอย่าง (find example) ศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน และมีพัฒนาการมายาวนาน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคลในหน่วยงานในสังคม และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

Chung, K.A., and Miskel, C.G. (1989). "A comparative study of principal's administrative behavior," **Journal of Educational Administration,** 27, (1), 11 -- 25.

Lunenburg, F.C., and Ornstein, A.C. (2004). **Educational Administration : Concept and Practices,** 4th ed. Belmont, CA : Wadwarth/Thomson Learning.

Martin, Andre. (2007). **Changing Nature of Leadership.** Colorado : Center for Creative Leadership.

National Association of Secondary School Principals. (2002). **Selecting and Developing the 21st Century Principal.** Reston, VA : NASSP, 3.

Yukl, Gary. (2002). **Leadership In Organizations,** 6th ed. New York : Pearson Educational International.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*

สมพิศ โห้งาม**

"ผู้บริหารสถานศึกษา" ตามความหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นิยามความหมายไว้ว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน และดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของสถานศึกษา ซึ่งควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่าย อาทิ ข้าราชการครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ พนักงาน และนักการภารโรง ควบคู่กับจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาทุกคน ทำให้มีสถานะเป็นศูนย์รวมของสถานศึกษา ด้วยเป็นผู้รับผิดชอบ ดูแล สั่งการ และดำเนินการบริหารกิจการทั้งปวงภายในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษาทุกประการ

เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเฉพาะแล้วพิเคราะห์ได้ว่า นอกเหนือจากความสามารถและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับลักษณะเด่นด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ กลวิธีการบริหาร ตลอดจนการวางแผนการ เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องครบถ้วนด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิ คุณภาพ คุณประโยชน์ และคุณธรรม อันจักเป็นเครื่องส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ให้สามารถยกระดับสถานศึกษาได้สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ในการนี้ เพื่อความชัดแจ้งเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว จึงใคร่จักกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์อย่างสังเขป ดังต่อไปนี้ (สมพิศ โห้งาม, 2553 : 113 – 115)

มีภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งและทุกคน เนื่องจากการที่จะเป็นผู้มีภาวะผู้นำสมบูรณ์ได้นั้นจำเป็นต้องตระหนักและยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยหลักความจริงตามสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ ความโอบอ้อมอารีมีวจีไพเราะ สังเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดีกับผู้ร่วมงานทุกคน (พระราชวรมุนี, 2541 : 40) รวมทั้งดำรงตนด้วยคารวะธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม เพื่อนำไปสู่ภาวะผู้นำที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

---

* บทความพิเศษ วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 111 ฉบับที่ 5 เดือนมีนาคม 2555

** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รู้จักหลักการบริหาร (Administration) เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิผลยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจักเสริมบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารอันหลากหลาย อาทิ การบริหารแบบ POSDCoRB[1] กับประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารแบบอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการตัดสินใจสั่งการ (Decision – making) การจัดองค์การ (Organizing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การใช้อิทธิพลที่ถูกในการทำงาน (Influencing) และการประเมินผลงาน (Evaluation) เป็นต้น

เชี่ยวชาญการวางแผน (Planning) ด้วยเหตุที่การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงจำต้องใช้ยุทธวิธีการวางแผนเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเสถียรภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนอีกด้วย

แน่นอนวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะทำหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแล้ว ยังเป็นผู้กำหนดแผนและกำหนดงานที่ดี สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด ยุติธรรม รวดเร็ว สานสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าคิด กล้าทำ และกล้ามองการณ์ไกลในอนาคตของสถานศึกษา พร้อมที่จะสรรค์สร้างและพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า โดยอาศัยวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องนำทางในการดำเนินงานแก่สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ (Ethic) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าถ้อยคำที่สามารถแสดงออกได้ด้วยการกระทำ ผู้บริหารจึงควรตั้งมั่นและหมั่นปฏิบัติในหลักคุณธรรม 4 ประการ คือ ปัญญาพละ ความรอบรู้หรือความฉลาดที่ผู้นำทุกคนพึงมี วิริยพละ ความขยันกำลังใจเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อนวัชชพละ ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตคอรัปชั่น และสังคหพละ กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ พร้อมทั้งตระหนักและยึดมั่นในหลักพรหมวิหารธรรม อันได้แก่ การให้ความเมตตา กรุณาด้วยความสงสารเห็นใจ มุทิตาชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข และการใช้อุเบกขาเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าฝ่ายใด เพื่อสานสร้างสันติในการดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง

Rule I : The Boss in always right.

Rule II : If the Boss is wrong,

See rule I.

[1] ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting)

อ้างอิง

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. 2547. **CEO โลกตะวันออกฉบับลีลาบริหารสามมิติ.** กรุงเทพมหานคร : สยามอินเตอร์บุค.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). 2541. **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก.

สมพิศ โห้งาม. 2553. **การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา.** บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ จำกัด.

ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่พึงประสงค์*

สมศักดิ์ คงเที่ยง**

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ถ้าบรรยากาศองค์การดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นศรัทธาเสียสละด้วยความสมัครสมานสามัคคีในระหว่างบุคลากรขององค์กรในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์การไม่ดี บุคลากรขาดความสามัคคี ต่างคนต่างทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับ พฤติกรรมของผู้บริหารล้วนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ และย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาเป็นอย่างมาก บทบาทการนำพฤติกรรมของผู้บริหารล้วนมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการปรุงแต่งบรรยากาศองค์การให้เป็นที่พึงประสงค์

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาของผู้บริหาร

การพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่พึงประสงค์นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แล้วประยุกต์ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ มากำหนดแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน กำหนดกลยุทธ์ที่จะดำเนินการและดำเนินการพัฒนาบรรยากาศองค์การอย่างเป็นรูปธรรม

การที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมีอะไรบ้าง องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้นหมายถึงอะไร เกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง เพื่อที่ผู้บริหารจะได้จัดการกับองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้นให้เป็นปัจจัยที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ต่อไป

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศและได้กำหนดให้มีชั้นของบรรยากาศองค์การเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ดังนี้

---

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 112 ฉบับที่ 1 พฤศจิกายน 2555

** รองศาสตราจารย์ ดร , ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

1. ด้านมิติความสามัคคี ความสามัคคีเป็นบรรยากาศองค์การที่จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้การปฏิบัติงานมีลักษณะร่วมมือกันทำงานเป็นหมู่คณะ มีการประสานงานที่ดี เอื้ออำนวยให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้เกิดความสามัคคีในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การด้วย

2. ด้านมิติอุปสรรค ผู้บริหารจักต้องขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้หมดไป หรือมีน้อยที่สุด อุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในเชิงลบ เช่น การขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารมอบหมายงานให้มากเกินไป กฎระเบียบต่าง ๆ สร้างความยุ่งยาก และทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร พิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสม วิเคราะห์กฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการ หรือปรับปรุงพัฒนาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ด้านมิติขวัญ สภาพขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจก็จะทุ่มเท เสียสละ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถของตน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ย่อมที่จะมีอาการท้อแท้เบื่อหน่าย หลีกหนีไม่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพขวัญของบุคลากร อาทิ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานและภาระงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานความก้าวหน้า ตลอดจนค่าตอบแทนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อสภาพขวัญกำลังใจ หากบุคลากรมีความพอใจในระดับต่าง ๆ แล้วก็ยินดี และมักเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. ด้านมิติมิตรสัมพันธ์ ในองค์การสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวคิดของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจักต้องสร้างบรรยากาศในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้รู้จักสนิทสนมกัน เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และร่วมมือกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ทำงานด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. ด้านมิติห่างเหิน การปฏิบัติงานในองค์การจะขาดประสิทธิภาพถ้าผู้ร่วมงานมีความรู้สึกห่างเหินจากองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจักต้องสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อขจัดความรู้สึกเหล่านั้นออกไปด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้สามารถแสดงความคิดเห็น หรือโต้แย้งระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น การใช้กระบวนการกลุ่มในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติและเปิดโอกาส

ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติเข้าพบ หรือติดต่อกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก ตลอดจนผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่กดดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามวิธีการของตน

6. ด้านมิติมุ่งผลงาน การบริหารจัดการที่มุ่งผลงาน หรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น บรรยากาศองค์การต้องเอื้อ และเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญยิ่ง บรรยากาศองค์การที่จะนำไปสู่การมุ่งผลงานนั้น ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้ง และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้ร่วมงานและต้องแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้ด้วย ซึ่งในการมอบหมายงาน หรือภารกิจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัตินั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาร่วมกับกลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง การกำหนดและการตัดสินใจมอบหมายงานในหน้าที่จะต้องทำโดยองค์คณะบุคคล และควรเป็นการมอบอำนาจแบบการเอื้ออำนาจ คือ ต้องพยายามให้มีปัญหาน้อยที่สุด และผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้ตามกรอบแห่งความมีอิสระตามสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ติดตามแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นิเทศ และส่งเสริมให้การทำงานในองค์การลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. ด้านมิติเป็นแบบอย่าง บทบาทภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในองค์การและรับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมดขององค์การ ภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้บริหารจะมีผลต่อความดีหรือไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารจักต้องดำเนินการให้ทุกภาคส่วนขององค์การมีเป้าหมายร่วมกัน และไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจักต้องชี้แจงนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารจักต้องทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับงาน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคนและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและที่สำคัญ คือ ผู้บริหารจักต้องครองตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน

8. ด้านมิติกรุณาปราณี องค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารสามารถที่จะสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การให้ทุกคนมีความมั่นคง รู้สึกอบอุ่นและมีความเป็นกันเอง ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานทุกคนย่อมจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น แสดงความเอื้ออาทรห่วงใยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาส่วนตน ตลอดจนสอบถามความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

บรรยากาศองค์การสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ขวัญกำลังใจการเสียสละ ทุ่มเทอุทิศตน และความจงรักภักดีของบุคลากรจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก

ทั้งในส่วนของพฤติกรรมของผู้บริหาร การดำเนินกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ และที่สำคัญผู้บริหารจักต้องส่งเสริมสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรที่จะช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจ รู้สึกมั่นคงและมีความสุขและสนุกในการทำงาน หากผู้บริหารสามารถดำเนินการให้เกิดสภาพต่าง ๆ ดังกล่าว ก็ย่อมจะทำให้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่อไป

บรรณานุกรม

วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทุ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2505.

ศิริอร ขันธหัตต์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2541

Aldag, Ramon J. and Kuzuhara, Loren W. Organizations Behavior and Management. Ohio : South Western Thomson Learning, 2002.

Bolman Lee G. and Deal Terrence, E. Reforming Organizations 3rd edition. San Francisco : John Wiley t Sons Inc., 2003.

Hall Richard H. and Tolbert Pamela, S. Organization : structure, Pro cease, and outcomes. 9th edition NI : Prenctice – Hdd, 2005.

ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้*

สมศักดิ์ คงเที่ยง**

สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษา และสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2514 ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำขององค์การสถานศึกษา ผู้บริหารจักต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Academic or. Instructional Leadership) ที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้กระบวนการทางการบริหารจัดการพื้นฐานทั่วไป ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ และขอบข่ายของงานวิชาการ ผู้บริหารต้องศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับหลักการ และกรอบแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายการศึกษา ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดลึกซึ้ง สาระสำคัญที่มีจะปรากฏอยู่ในเอกสารต่าง ๆ คือ การจัดการศึกษาจะมีคุณภาพสอดคล้องสนองตอบเป้าหมายของการจัดการศึกษาและความต้องการของชุมชน และสังคมนั้นจักต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ และหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ได้ระบุไว้คือ การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ เพื่อที่จะได้ดำเนินการบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้แหล่งเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

หลักการและความจำเป็นในการใช้แหล่งเรียนรู้ในการเรียนการสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทราบมาตราด้วยกัน คือ ในหมวด 4 มาตรา 22 ที่บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ในมาตรา 23 บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย

---

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 112 ฉบับที่ 3 เดือนมกราคม 2556

** รองศาสตราจารย์ ดร., ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในมาตรา 24 ระบุว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้นำมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็น

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดบทบาทของสถานศึกษาไว้อีก คือ การระดมทรัพยากรบุคคลในสังคม ให้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอนในสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

มาตรา 25 ได้ระบุไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงาน และจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ มนุษย์ใช้การศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม โดยผสมผสาน วิธีการจัดการศึกษาทั้ง 3 ระบบเข้าด้วยกัน การศึกษาหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้แตกต่างจากความรู้ที่มีคนจัดหาให้ แต่เป็นการศึกษาความรู้ขององค์ความรู้เป็นการแสวงหาความรู้ เป็นการสะสมความรู้ ทักษะและทัศนคติให้เกิดความกระจ่างชัดจากประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเองต่อไป

ความหมายและประเภทของแหล่งเรียนรู้

ประเภทของแหล่งเรียนรู้

กรมวิชาการ ได้แบ่งแหล่งเรียนรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องหมวดวิชา ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยุบริการ ศูนย์โสตทัศนศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนการสอน สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ ฯลฯ

2. แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ ศูนย์กีฬา วัด ครอบครัว ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชน ฯลฯ

แหล่งเรียนรู้อาจจำแนกเป็นแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล แหล่งเรียนรู้ประเภทสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อและเทคโนโลยี

ความสำคัญและประโยชน์ของการใช้แหล่งเรียนรู้ในการเรียนการสอน

ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ คือ เป็นแหล่งเสริมสร้างจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ สร้างความรู้ ความคิดวิชาการ และประสบการณ์ ปลูกฝังค่านิยมรักการอ่าน สร้างความคิด เกิดอาชีพใหม่ สู่ความเป็นสากล เสริมสร้างประสบการณ์ตรง ส่งเสริมศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน หรือผู้เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแหล่งศึกษาตามอัธยาศัย ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

แหล่งเรียนรู้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียน ได้รับประสบการณ์ตรง และสัมผัสกับสิ่งที่ศึกษาได้ตรงกับความเป็นจริง สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพิ่มพูนทักษะในการสร้างความรู้ ทักษะการสังเกต ทักษะการบันทึกข้อมูล และส่งเสริมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจความหมายและเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนสนใจในเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น และการไปศึกษายังแหล่งเรียนรู้สามารถปลูกฝังเจตคติให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนต่อสังคม หรือกลุ่มเพื่อน

บทบาทภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ และการให้แหล่งเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ และสามารถบริหารจัดการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย โดยมีการบริหารและจัดการแหล่งเรียนรู้ กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดหา จัดสร้าง หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และประสบการณ์การจัด และใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน นวัตกรรมที่เกิดจากการใช้แหล่งเรียนรู้ ร่วมทั้งกำกับ ติดตามดูแล และประเมินผล ระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้

การจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

บทบาทของสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ด้วยการระดมทรัพยากรบุคคลและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมสอนในสถานศึกษา รวมถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อการเรียนของผู้เรียนด้วย การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้บริหารควรที่จะได้พิจารณาวางแนวทางในการใช้แหล่งเรียนรู้ โดยมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้นั้น มาจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ซึ่งอาจแบ่งตามประเภท หรือแบ่งตามลักษณะเพื่อความสะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาจจัดนิทรรศการแนะนำแหล่งเรียนรู้ หรือจัดทำเอกสารแจกเผยแพร่แก่ครูในโรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ และปรับปรุงทะเบียนแหล่งเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อสถานศึกษามีการวางแนวทางการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบแล้ว ครูในฐานะผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องศึกษาและเข้าใจวิธีการใช้แหล่งเรียนรู้ดังกล่าว จึงจะทำให้แหล่งเรียนรู้ที่ดีอยู่นั้นเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งขั้นตอนวิธีการใช้แหล่งเรียนรู้ควรประกอบด้วย

1) การเตรียมการใช้แหล่งเรียนรู้
2) ขั้นดำเนินการ
3) ขั้นการเสนอผลงานหลังจากนักเรียนกลับจากการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้แล้ว และ
4) ขั้นการประเมินผล

แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เป็นการเรียนรู้จากการได้ปฏิสัมพันธ์กับแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ จนเกิดการเรียนรู้ การคิด และการกระทำซึ่งจะนำไปสู่การสรุป หรือการค้นพบด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การสรุป และค้นพบด้วยตนเอง แหล่งเรียนรู้มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการเรียนการสอน สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจการเรียนเพิ่มขึ้น เพราะได้เรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงได้ ลงมือทำหรือปฏิบัติจริงอย่างหลากหลาย ได้รับประสบการณ์ตรง ฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการไปศึกษายังแหล่งเรียนรู้สามรถปลูกฝังเจตคติให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนต่อสังคม รัก และผูกพันกับท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

การจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

ในการจัดแหล่งเรียนรู้ และการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษามีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งกระตุ้น

ส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน และใช้กระบวนการวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ จัดประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการแสวงหา และประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อระดมทรัพยากร และใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและความสนใจของผู้เรียน

แนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ และการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

แนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้และการใช้แหล่งเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ครูเป็นปัจจัยหลักของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ศักยภาพของครูมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เสรีภาพในการคิด พัฒนาศักยภาพของคน การเพิ่มพูนความรู้ในงานการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการของผู้เรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ และหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอาจดำเนินการดังนี้

1) จัดการแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษา และพัฒนาตนเอง

2) จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้รองรับการนิเทศจากภายนอก หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา

3) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันได้ แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกับการอบรม ประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

8) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สั่งสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

2. ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั้งในและนอกห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างเสริมความรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้อง

การปลูกฝังเจตคติ และค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่ อยากเรียน ยั่วยุให้นักเรียนมาโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และพอใจ นักเรียนเกิดความรัก และภูมิใจในสถานศึกษาของตน เป็นการหล่อหลอมนักเรียนให้ช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอีกด้วย ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านอาคารเรียน ห้องเรียน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมบริเวณโรงเรียน ต้องคำนึงถึงความร่มรื่นสวยงาม เรียบง่ายเป็นธรรมชาติ โดยคำนึงถึงความสะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จัดให้มีห้องเสริมการเรียนต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการ ห้องสื่อโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

การจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือ ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนหรือภายในโรงเรียน ทั้งที่เป็นตัวบุคคล สถานที่วิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารศึกษาจักต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ และการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย, 2549.

อรพรรณ พรสีมา. ศูนย์วิทยากร กรุงเทพฯ : โปรดัคทีฟบุ๊ค. 2550

Seels, B.B. and Richey, R.C. Instructional Technology : The Definition and Domain of the Field. Washingtion D.C. : Association for Educational Communications and Technology. 2001.

พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

พาที เกศธนากร**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสำรวจและสังเคราะห์ระบบการประเมิน การสร้างและตรวจสอบระบบการประเมิน การทดลองใช้ระบบการประเมิน และการประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายของการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน มาตรฐานและตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือการประเมิน และแหล่งผู้ประเมิน ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน ประชุมชี้แจง และวางแผนการประเมิน ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมิน ตัดสินผลการประเมิน สรุปและแจ้งผลการประเมิน ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพรายบุคคล และสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพในภาพรวม และด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคล และข้อมูลป้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อนำระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ระบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ผู้บริหารมืออาชีพ, ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2554 – มกราคม 2555

** นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนในการวิจัยจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) : สมศ.

บทนำ

สภาวการณ์ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ทำให้ส่วนต่างๆ ของโลกสามารถเชื่อมโยงข่าวสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วเกิดเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดน เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น ณ ที่หนึ่งย่อมที่จะต้องส่งผลกระทบต่อกันทันทีในวงกว้าง จากกระแสของพลวัตรดังกล่าวทำให้โลกเข้าสู่มิติสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามในการที่จะจัดระเบียบโลกภายใต้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการศึกษาที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในด้านของการเป็นโอกาสและเป็นภัยคุกคามในเวลาเดียวกัน ต่อมาการพัฒนาของทุกประเทศทั่วโลกภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ และเปิดกว้างออกสู่นานาชาติมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบราชการ และปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศสู่การแข่งขันบนเวทีนานาชาติ และการพัฒนาที่นำไปสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy Society) ที่ประชาชนสามารถที่จะเรียนรู้ สร้างความรู้และสามารถที่จะใช้ความรู้ในการผลิตเพื่อการแบ่งปันได้อย่างมีมาตรฐาน ในขณะเดียวกันก็สามารถรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทยได้ เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และโอกาสในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเรียนรู้ สืบค้นความรู้ จัดเก็บความรู้ และสามารถใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2549. หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 53 ได้บัญญัติให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้นจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษากำหนด และจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงนั้นคือ จะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา (Professional Education Organization) โดยได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยมีจุดมุ่งหมายให้การประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ต้องควบคุมและมีมาตรฐาน เพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่ากฎหมายการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะครู ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเหล่านี้จะต้องเป็นมืออาชีพ (professional) นั่นเอง (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เนื่องจากว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ และด้วยเหตุผลที่ว่าการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างคุณภาพของประชาชนที่เป็นกำลังอันสำคัญของประเทศ รวมทั้งยังมีส่วนสัมพันธ์ต่อการโน้มนำสังคมไปสู่แนวทางที่ถูกต้องและพึงประสงค์ การศึกษาจึงเป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นกับระบบสังคมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการที่จะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากว่าวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพขั้นสูงวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในฐานะเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550. หน้า 7)

ดังนั้น "ความเป็นมืออาชีพ" ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและความจำเป็นต่อทุกท่าน เนื่องจากกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนไป และการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายทางการศึกษาอันได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาสังคมแห่งยุคประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้สังคม องค์การ หน่วยงาน และหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ มีความต้องการ "ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ" (อนุชา กอนพ่วง, 2550. หน้า 4) และจากยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี 2547 – 2558 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารทั้งระบบตั้งแต่การผลิต การพัฒนาเพื่อการส่งเสริมความก้าวหน้า การยกย่องเชิดชูเกียรติและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีความคาดหวังให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพแต่ก็เกิดคำถามว่า "ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีคุณลักษณะอย่างไร" "มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ" "ควรมีมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้และเกณฑ์อะไรบ้างที่จะมาอธิบายและบ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ" "ระบบการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพควรจะเป็นอย่างไร และระบบการประเมินควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงคำจำกัดความของคำว่าผู้บริหารมืออาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ รวมไปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจุบันได้มีหน่วยงาน นักวิชาการ นักบริหารการศึกษาได้กล่าวถึงเนื้อหาสาระดังกล่าวมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและส่วนที่แตกต่างกันไป แสดงให้เห็นถึงการขาดกระบวนการสังเคราะห์และหลอมรวมให้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้ และระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านกระบวนการทางการวิจัยที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อจะนำไปประกอบการตัดสินคุณค่า และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ผู้บริหารมืออาชีพที่มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

ในการที่จะทราบถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของการประเมิน เพราะฉะนั้นในการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับเป็นกลไกและกระบวนการในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้สารสนเทศมาประกอบการอธิบาย และบ่งชี้ถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่แท้จริง และยังเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ผู้บริหารมืออาชีพ

จากสาระสำคัญดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้ได้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพที่มีความชัดเจนถูกต้องและเที่ยงตรงยิ่งขึ้น เพื่อบ่งบอกถึงระดับคุณภาพและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางดำเนินการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ผู้บริหารมืออาชีพตามที่สังคมคาดหวังและเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและสังเคราะห์ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและสังเคราะห์ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยสำรวจและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ องค์ประกอบของระบบการประเมิน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ มาตรฐานในการประเมินบุคคล หลังจากนั้นนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาประมวลเข้าด้วยกัน โดยทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 10 คน คือ ผู้บริหารการศึกษาในระดับกรม ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดของระบบการประเมินฯ โดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเอากรอบแนวคิดของระบบการประเมินฯ ที่ได้จากการสำรวจและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1 นำมาสังเคราะห์รวมกันเพื่อทำการยกร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ดำเนินการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านองค์ประกยบของระบบการประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ แหล่งผู้ประเมิน และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหาสาระและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลสารสนเทศจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยนำร่างระบบการประเมินฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ประกอบด้วย องค์ประกอบของระบบการประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ในการประเมิน แหล่งผู้ประเมินและรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ รวมทั้งทำการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และแหล่งผู้ประเมิน โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา ตรวจสอบ และยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง

2.2 การสร้างแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยพิจารณานำเอามาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งให้มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมินมากที่สุด ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว จำนวน 4 ฉบับ ที่จำแนกตามแหล่ง ผู้ประเมินทั้ง 4 แหล่ง คือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์

2.3 การสร้างคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสร้างคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ และผู้วิจัยนำคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับที่ตรวจสอบแบบประเมินฯ ได้พิจารณาตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสมของคู่มือฯ ดังกล่าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

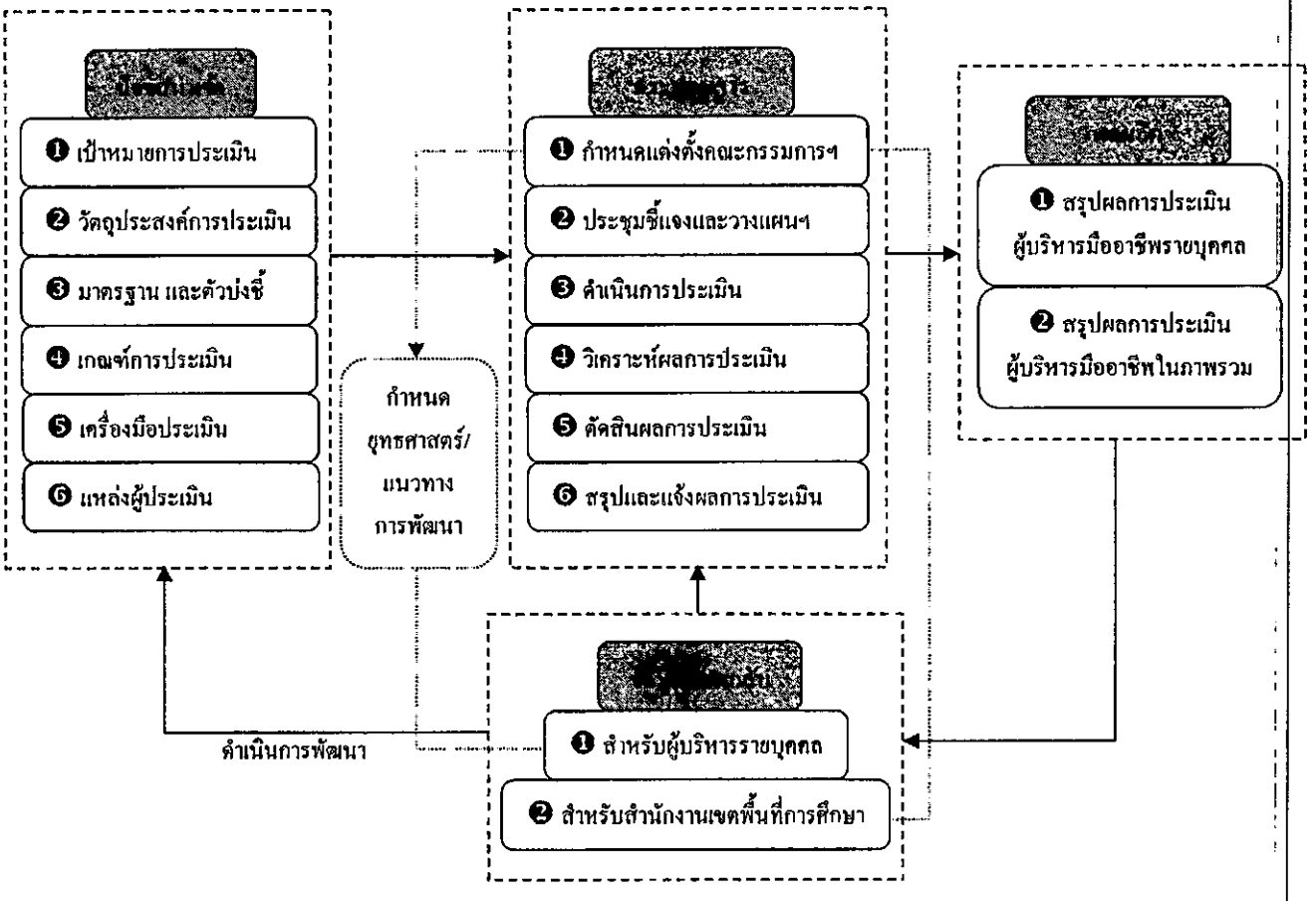
ผู้วิจัยนำระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known group technique) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 15 คน และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 15 คน โดยการมุ่งตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ในด้านความตรง (Validity) หลังจากที่นำไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ โดยใช้แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพทั้ง 4 ฉบับ ตามแหล่งผู้ประเมินจากทั้ง 4 แหล่ง และนำผลการประเมินที่ได้มาประมวลผลตามค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐานตัวบ่งชี้ และแหล่งผู้ประเมิน จากนั้นนำคะแนนประเมินมาทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ซึ่งจำแนกตามกลุ่มมาตรฐานและในภาพรวม ด้วยสถิติทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ (non – parametric) วิธี Mann – Whitney U Test โดยใช้โปรแกรมสำรูป SPSS

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินผลการใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้รับการประเมิน จำนวน 30 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ผู้ประเมิน จำนวน 42 คน รวมเป็น 72 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินเป็นเวลา 1 สัปดาห์ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนความคิดเห็น จากนั้นสรุปคุณภาพของระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ครอบคลุม และวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการสร้างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ประกอบด้วยโครงสร้างที่มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ซึ่งสามารถนำเสนอได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1. **ด้านปัจจัยนำเข้า** (Input) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

1.1 เป้าหมายของการประเมิน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ผู้บริหารมืออาชีพ เป็นสำคัญ

1.2 วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นสารสนเทศให้หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ผู้บริหารมืออาชีพ

1.3 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ การพัฒนาระบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 13 มาตรฐาน 51 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. เป็นผู้นำในการประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. มีความรัก ความศรัทธา และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
3. สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานจริยธรรมของวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม
3. สามารถบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. มุ่งอุทิศตน และมีความเสียสละสูงในการปฏิบัติหน้าที่
2. มุ่งให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยไมตรีจิตอย่างเท่าเทียมกัน
3. มีปฏิภาณไหวพริบและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวจูงใจผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเชี่ยวชาญในการประสานสัมพันธ์

มาตรฐานที่ 4 ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเองที่ดี ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
2. มีอารมณ์มั่นคง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
3. มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานสูง

มาตรฐานที่ 5 ผู้บริหารมีความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. มีการพัฒนาคุณวุฒิทางด้านบริหารการศึกษาให้สูงขึ้น
2. มีความรู้ในวิชาชีพการบริหารจัดการศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ
3. มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างดี

มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันเหตุการณ์

2. มีผลงานที่เกิดจากการรวบรวม และประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3. มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในที่ประชุม อบรม หรือสัมมนา

4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ผู้บริหารเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล

3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ให้บริการสื่อเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างหลากหลายและทั่วถึง

มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และเชี่ยวชาญเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และทันสมัย

2. แผนงาน/โครงการมีความเหมาะสมตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้

3. ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

4. สามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

5. ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 9 ผู้บริหารสามารถจัดองค์กรโครงสร้างและพัฒนาระบบบริหารงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นระบบ ครบวงจร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานที่ชัดเจนมีความคล่องตัวสูง

2. สามารถจัดและพัฒนาระบบบริหารงานงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

3. สามารถจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบริหารทั่วไปที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

4. สามารถจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเข้มแข็งทั่วถึง

5. ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการและปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้

1. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน และบริบทของท้องถิ่น
2. สามารถจัดระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง และนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนา และใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวัด และประเมินผลผู้เรียนอย่างถูกต้องตรงตามสภาพจริง
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้การวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพ และองค์กร
6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งจนเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. ให้คำแนะนำปรึกษา และกระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
2. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการเชิดชูเกียรติ

มาตรฐานที่ 12 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. มีการรวบรวม จัดทำ เชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลของแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
2. พัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาการศึกษา
3. ปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 13 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. มีผลงานที่แสดงให้เห็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งถึงคุณภาพของงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2. ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามอำนาจหน้าที่ และมาตรฐาน

3. นำนวัตกรรม และวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

4. มีผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง

1.4 เกณฑ์ในการประเมิน ประกอบด้วย

1.4.1 เกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นแบบมาตรการให้คะแนน (Rubric score) 4 ระดับ ที่มีความหมายของคะแนน ดังนี้

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพที่เด่นชัดยิ่ง บรรลุผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 80 ขึ้นไปของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับดีมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพที่เด่นชัด บรรลุผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 70 – 79 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับดี

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพที่เด่นชัดพอสมควร บรรลุผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 60 – 69 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับพอใช้

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพไม่เด่นชัด บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับควรปรับปรุง

1.4.2 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินมีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดในแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยนำผลการประเมินที่ได้เทียบกับเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาตัดสินในแต่ละกลุ่มมาตรฐาน แต่ละมาตรฐาน แต่ละตัวบ่งชี้ และพิจารณาในภาพรวม

1.5 เครื่องมือในการประเมิน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ

1) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ฉบับ ดังนี้

1.1) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับรองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 34 ข้อ

1.2) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ

1.3) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับศึกษานิเทศก์ จำนวน 44 ข้อ

1.4) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับครูผู้สอน จำนวน 44 ข้อ

2) คู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่สำคัญดังนี้ หลักการ และเหตุผลเป้าหมายของการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ น้ำหนักความสำคัญของมาตรฐานและตัวบ่งชี้ เกณฑ์ในการประเมิน แหล่งผู้ประเมิน และน้ำหนักความสำคัญของแหล่งผู้ประเมินและขั้นตอนการประเมิน

1.6 แหล่งผู้ประเมิน ประกอบด้วย

1.6.1 ผู้ทำการประเมินในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น มีผู้ประเมินมาจาก 4 แหล่ง คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน

1.6.2 ผู้รับการประเมิน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้รับการประเมินได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งมีผู้รับการประเมินจำนวน 30 คน ที่เป็นกลุ่มรู้ชัด (know group) ซึ่งผู้วิจัยเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ทำการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยประธานกรรมการ กรรมการ และเลขานุการ

2.2 ประชุมชี้แจงและร่วมวางแผนการประเมิน คณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมชี้แจงแหล่งผู้ประเมินเกี่ยวกับรายละเอียดในการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ โดยทำการศึกษาจากคู่มือดำเนินการประเมินฯ และวางแผนการประเมินเพื่อกำหนดวัน เวลา สถานที่ กิจกรรมทำการประเมิน และผู้รับผิดชอบในการประเมิน ตลอดจนทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้รับการประเมินแต่ละคนเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ และผู้ที่ทำการประเมินเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

2.3 ดำเนินการประเมิน ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามวัน เวลา สถานที่ ที่ได้กำหนดไว้ และดำเนินการประเมินตามขั้นตอนการประเมินที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ อย่างครบถ้วน รอบครอบ โดยมีแหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำในชุมชน และผู้นำทางศาสนา และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.4 วิเคราะห์ผลการประเมิน หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ในการประเมิน โดยใช้เครื่องมือในการประเมินที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ และดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินฯ อย่างรอบคอบครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ผลการประเมินตามสมการที่กำหนดไว้

2.5 ตัดสินผลการประเมิน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตัดสินผลประเมินมีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำผลการประเมินที่วิเคราะห์ได้เทียบกับเกณฑ์ และทำการตัดสินผลการประเมินเป็นแบบผ่านเกณฑ์ และต่ำกว่าเกณฑ์ในแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และพิจารณาในภาพรวม

2.6 สรุปและแจ้งผลการประเมิน คณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลบันทึกลงในแบบสรุปรายงานผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ และนำผลการประเมินที่ได้แจ้งต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่รับการประเมินเป็นรายบุคคล และสรุปในภาพรวมแจ้งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ด้านผลผลิต ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลผลิต ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ สรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพรายบุคคลและสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพในภาพรวม

4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคลและข้อมูลป้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มมาตรฐาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกกลุ่มมาตรฐาน

6. ผลการประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ เห็นว่าระบบการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความถูกต้องครอบคลุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฉลียว บุรีภักดี (2545. หน้า 33 – 36) ที่ว่าในหนึ่งหน่วยระบบ (A System unit) จะเป็นหน่วยทำงานบางอย่างตามลักษณะที่หน่วยระบบนั้นถูกสร้างขึ้นมาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นหน่วยที่รับเอาวัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล หรือบุคคลที่เป็นผลผลิตของหน่วยระบบอื่นเข้ามาในหน่วยระบบเพื่อนำไปเข้ากระบวนการและแปลงรูปเป็นผลผลิต กระบวนการ (Process) ที่เป็นกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจน ซึ่งมีความคงที่ในห้วงเวลาหนึ่ง สามารถสังเกตและประเมินได้ กระบวนการทำงาน คือ การที่ปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากระทำปฏิกิริยาต่อกันจนบังเกิดเป็นผลผลิตของหน่วยระบบ ซึ่งกระบวนการอาจมีหลายขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมีลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัว ผลผลิต (Output) ซึ่งหน่วยระบบนี้ให้ผลผลิตบางอย่างอันเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ซึ่งผลผลิตอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้ และแต่ละรายการที่หลุดออกมาจากหน่วยระบบแล้วจะเลื่อนไหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นต่อไป ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลผลิตตามขั้นตอนต่างๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงหน่วยระบบก่อนหน้านั้น ถ้าหากผลผลิตถูกส่งผ่านบริบทภายนอกจะเรียกว่า การส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) และถ้าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายในขอบเขตของหน่วยระบบเองเรียกว่า การส่งผลย้อนกลับภายใน (Internal Feedback) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ที่พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ พบว่า ระบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

2. การทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำระบบการประเมินที่เป็นผลิตภัณฑ์ (Product) ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known group technique) โดยเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาระบบจำเป็นจะต้องทดสอบความตรงของระบบการประเมินฯ ที่สร้างขึ้นแม้ว่าการพัฒนาระบบจะมีรากฐานมาจากทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยของนักการศึกษาอื่นๆ แต่ก็เป็นเพียงระบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถานการณ์จริง เพื่อทำการทดสอบ

ว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2543. หน้า 57) ที่ว่า ภายหลังจากพัฒนาผลิตภัณฑ์จำเป็นจะต้องนำไปทดลองใช้ในภาคสนาม เพื่อที่จะตรวจสอบยืนยันผลการประเมินและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ อีกทั้งพิจารณาว่ามีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นบ้างในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แท้จริง ซึ่งในการทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น แสดงให้เห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ให้ผลการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริงและสามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีลักษณะของความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพราะว่าระบบที่ดีนั้นต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างถูกต้อง (Dessler, 1998. อ้างอิงจาก ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547. หน้า 355.) ทั้งนี้ เนื่องจากว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นได้สร้างขึ้นมาอย่างมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมารองรับ ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย และได้ผ่านการตรวจสอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำให้สามารถนำมาใช้ในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลการประเมินมีความตรง ถูกต้อง และความเป็นปรนัย

3. การประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ครอบคลุม ผลการประเมิน พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในองค์ประกอบ และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินอย่างชัดเจน ถูกต้องและตรงกันว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นการประเมินในทางสร้างสรรค์ที่มุ่งหาสารสนเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา มิใช่เป็นการประเมินเพื่อการจับผิด ทำให้ทุกฝ่ายคลายข้อกังวลใจได้ และเกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จึงส่งผลให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง ครอบคลุม ตรงตามสภาพจริง และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) และพรเทพ รู้แผน (2546. หน้า 140-144) เมื่อระบบการประเมินไปใช้ในสถานการณ์จริง และทำการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินฯ พบว่า คุณภาพของระบบการประเมินฯ มีมาตรฐานตามเกณฑ์ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสนับสนุนโดยกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ และติดตามการนำผลการประเมินหรือข้อมูลสารสนเทศไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรกำหนดแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำข้อมูลป้อนกลับรายบุคคลไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นประกอบด้วย 13 มาตรฐาน และ 51 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีจำนวนมากในการนำไปปฏิบัติประเมินผู้บริหารในสถานการณ์จริงนั้นมีความยุ่งยากในการปฏิบัติ และใช้เวลาค่อนข้างมากควรมีการศึกษาเพื่อทำการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญ และมีจำนวนที่เหมาะสมเพื่อนำไปประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตต่อไป

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีแหล่งผู้ประเมินมาจาก 4 แหล่งคือ รองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ดังนั้น ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสร้างระบบการประเมินฯ ในองค์ประกอบย่อยด้านมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ ควรทำการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพราะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดและคุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

2.3 จากผลการวิจัย ที่พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความถูกต้อง ครอบคลุม (Accuracy) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการนำระบบการประเมินฯ ไปใช้ในการประเมินในสถานการณ์จริงเพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับประกอบการพิจารณาพัฒนาระบบการประเมินให้สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ยุทธศาสตร์การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เฉลียว บุรีภักดี. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. นนทบุรี* : เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดัก จำกัด.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินภายนอก ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรเทพ รู้แผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2545). *การวิจัยและพัฒนา. พิษณุโลก*: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2549). *โครงการวิจัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. เอกสารลำดับที่ 1/2548 , ม.ป.ท.,ม.ป.พ.

อนุชา กอนพ่วง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*

พัชรินทร์ ศิริสุข**
ปองสิน วิเศษศิริ***
ศิริเดช สุชีวะ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน และพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนารูปแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบบริหารที่ดี (Best Practice) ของตนเอง จำนวน 17 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 204 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย งานวิจัยนี้ใช้วิธีกำหนดกลยุทธ์จากตาราง TOWS Matrix โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ SWOT ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารแผนปฏิบัติราชการประจำปี และผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่นำกลยุทธ์ไปใช้จากผู้บริหารโรงเรียน 6 กลุ่ม เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปและกลยุทธ์การบริหารเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานตามองค์ประกอบการบริหารเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยการดำเนินงานจากด้านที่มากที่สุดไปจนถึงการดำเนินงานในด้านที่น้อยที่สุด ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยที่สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ 3) บทบาทหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) กลวิธีการเปลี่ยนแปลง 5) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 6) กระบวนการเปลี่ยนแปลง 7) การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ส่วนสภาพการใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง

---

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 111 ฉบับที่ 5 เดือนมกราคม 2555

** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากแบบกลยุทธ์ที่ใช้มากที่สุดไปจนถึงแบบกลยุทธ์ที่ใช้น้อยที่สุด คือ 1) กลยุทธ์แบบใช้เหตุผล 2) กลยุทธ์แบบให้เห็นคุณค่าและให้การศึกษาใหม่ 3) กลยุทธ์แบบเรียนรู้ร่วมกัน 4) กลยุทธ์แบบใช้พลังอำนาจ

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์ร่วมคิดร่วมทำ นำสู่การปฏิบัติที่ดี 2) กลยุทธ์ประสานความคิดกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง 3) กลยุทธ์พัฒนาทีมงานเข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน 4) กลยุทธ์พัฒนาความรู้ใหม่ใช้งานวิจัยเป็นฐานการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

กรุงเทพมหานครมีภารกิจในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนในเมืองหลวงของประเทศ เป็นจำนวน 341,555 คน โรงเรียนจึงนับเป็นหน่วยปฏิบัติที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนนโยบายระดับชาติและระดับกรุงเทพมหานคร และบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเปรียบได้กับผู้นำขององค์การที่ต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำทันสมัย (Modern Management) ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการวางแผน การงบประมาณ การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล มีการสร้างทิศทางขององค์การโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในอนาคตและกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในวิสัยทัศน์นั้น รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ มีการสื่อสารให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และผูกพันในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน สร้างการจูงใจ และสร้างแรงดลใจให้ทุกคนมุ่งมั่นไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง แม้ว่าจะมีข้อจำกัดอุปสรรคด้านการเมือง ระบบราชการ และทรัพยากรก็ตาม (Kotter, 1999 : 15) การสร้างค่านิยมและอารมณ์ร่วมของทุกคนในองค์การ นับเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานิธิ (254 : 221 - 222) ซึ่งเป็นงานวิจัยเล่มแรกที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนด้านพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งอาจถือได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีแบบบริหารที่ดี (Best Practice) เป็นของตนเองในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพไปสู่จุดหมายของสถานศึกษาที่พึงประสงค์

จากอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์การไปสู่สิ่งใหม่ที่ต่างจากเดิมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

อันจะเป็นประโยชน์ในการช่วยให้โรงเรียนสามารถก้าวผ่านปัญหาอุปสรรค โดยมีวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ในยุคปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหารโรงรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใช้วิธีการสุ่ม (Krejcie and Morgan) จากจำนวน 435 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเอกสาร ได้แก่ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาและแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี/แผนปฏิบัติราชการประจำปีของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นเอกสารของโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาตรฐานดีเด่น (SMART School) ซึ่งถือเป็นโรงเรียนที่มีแบบบริหารที่ดี (Best Practice) ของแต่ละกลุ่มเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 กลุ่มเขต ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ขนาดละ 1 โรงเรียน รวม 17 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีแบบบริหารที่ดี (Best Practice) เป็นของตนเองตอบคำสัมภาษณ์ในลักษณะเยี่ยมเยียนโรงรียน (School Visit)

3. แบบวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วยประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเอกสารแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) ของโรงเรียนที่มีแบบบริหารที่ดี (Best Practice) สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการกำหนดกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีศักยภาพในการให้ความรู้ที่เฉพาะพิเศษ (Specialized Knowledge) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Planned Change) หรือเป็นบุคคลในแวดวงในประเด็นดังกล่าวเพื่อตรวจสอบกลยุทธ์

5. การประชุมเชิงวิชาการ (Seminar) เพื่อประเมินกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้

ผลการวิจัย

สภาพทั่วไปและการใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานตามองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนครบทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 84.02) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 64.39) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 78.28) การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 63.43) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 71.85) กลวิธีการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 74.39) และปัจจัยที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 78.51) ในส่วนสภาพทั่วไปกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน พบว่า ผู้บริหารใช้กลยุทธ์แบบใช้เหตุผล ร้อยละ 54.88 กลยุทธ์แบบเห็นคุณค่าและให้การศึกษาใหม่ ร้อยละ 62.50 กลยุทธ์แบบใช้พลังอำนาจ ร้อยละ 50.61 และกลยุทธ์แบบเรียนรู้ร่วมกัน ร้อยละ 60.77 โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับน้อย (57.09)

กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่พัฒนาขึ้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมี 4 แบบ คือ กลยุทธ์ร่วมคิดร่วมทำนำสู่ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) กลยุทธ์ประสานความคิดกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์พัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน และกลยุทธ์พัฒนาความรู้ใหม่ใช้การวิจัยเป็นฐานการเปลี่ยนแปลง โดยกลยุทธ์ทั้ง 4 แบบ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.40, 4.12)

อภิปรายผล

สภาพทั่วไปและกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในส่วนสภาพทั่วไปและการใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 แบบในระดับน้อย (ร้อยละ 57.09) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครยังอยู่ในวงจำกัด แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพในเชิงบริหารการเปลี่ยนแปลงก็ตาม (พิชาย รัตนดิลก และคณะ, 2551 : 19) โดยในแต่ละปีกรุงเทพมหานครได้ส่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเข้ารับการอบรมร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามการแบ่งส่วนที่ได้รับ จำนวน 10 – 20 คน

สำหรับการใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้กลยุทธ์แบบเห็นคุณค่าและให้การศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 62.50) ซึ่งอาจเป็นผลจากการส่งครูเข้ารับการอบรมตามนโยบายของกรุงเทพมหานครอย่างสม่ำเสมอ และการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โครงการส่งเสริมพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาชีพสำหรับครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (สำนักการศึกษา, 2553 : 16)

กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1) กลยุทธ์ร่วมคิด ร่วมทำนำสู่แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) กำหนดจากข้อค้นพบว่า โรงเรียนมีโอกาสดำเนินงานและภายในมีจุดแข็ง ได้แก่ การส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานระดับชาติ โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณในองค์ประกอบบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 78.27) ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นองค์ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ โดยผลการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Interview) เห็นว่ามีความเหมาะสม โดยหากผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้จริงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันในการเตรียมพร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ที่ดี (ฮังเกอร์ และเวลเล็น, 1996 : 207) โดยกลยุทธ์ดังกล่าวมุ่งเน้นให้โรงเรียนสร้างแบบปฏิบัติที่ดีของตนเอง

2) กลยุทธ์ประสานความคิดกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนได้รับโอกาสและลดจุดอ่อนในโรงเรียน ได้แก่ ส่งเสริมการสร้างครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลลัพธ์ผู้รับบริการอันหมายถึงนักเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค SWOT Analysis ร้อยละ 100 ในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบผลสำเร็จ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า กลยุทธ์ดังกล่าวจะมีลักษณะที่ช่วยให้โรงเรียนได้เปรียบในการแข่งขัน หากโรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างมีประเด็น

3) กลยุทธ์พัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เป็นกลยุทธ์ที่ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ที่มีข้อค้นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสร้างทีมงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้อยที่สุด (ร้อยละ 54.27) ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังครูที่ไม่สามารถขยายได้ตามระเบียบกฎเกณฑ์ เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก แต่กระนั้นก็ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ภาวะผู้นำการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ร่วมกันหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Bass, 1998 : 58 Duncan, 1978 : 364) ซึ่งที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า กลยุทธ์การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เป็นกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ภายใต้กรอบ 4 ใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ให้มีความมั่นคงในวิชาชีพอยู่ได้อย่างยั่งยืนและการบริหารจัดการใหม่ มาตรการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 23) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 2002 : 20) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่

4) กลยุทธ์พัฒนาความรู้ใหม่ใช้งานวิจัยเป็นฐานการเปลี่ยนแปลง เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ได้แก่ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษาชั้นนำ ซึ่งได้นำข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามในองค์ประกอบกลยุทธ์แบบใช้เหตุผลในประเด็นที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการวิจัยในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง และการนำผลการค้นคว้ามาใช้ในโรงเรียนที่มีค่าน้อย (ร้อยละ 50.61, 53.66) โดยที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ากลยุทธ์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นใจ เนื่องจากมีผลหรือข้อค้นพบตามกระบวนการที่น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของกลยุทธ์แบบใช้เหตุผล (Empirical – rational Strategies) ที่สนับสนุนให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำเนินการวิจัยเพื่อนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง เพราะการวิจัยเป็นวิธีที่ก้าวหน้าที่สุดในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Chin – Benne, 1976 : 23 – 26) รวมทั้งสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียน (SMART School) ในองค์ประกอบด้านครูที่กำหนดให้ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษากลยุทธ์ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ของสถานศึกษาซึ่งพบว่ามีแนวปฏิบัติที่น่าสนใจ รวมทั้งมีการเลือกแบบกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการศึกษาวิจัยสังเคราะห์แบบกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจในการประยุกต์นำไปใช้

2. จากข้อค้นพบที่ควรพัฒนาในด้านการดำเนินการสร้างทีมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ จึงควรดำเนินการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรการสร้างทีมงาน ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

เอกสารอ้างอิง

พิชาย รัตนดิลก และคนอื่นๆ. (2551). **โครงการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

มารศรี สุธานิธิ. (2540). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2553). **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2552. สำนักการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Bass, Benard M. (1998.) **Transformational Leadership.** Industrial, Military and Education Impact. USA : Lawrence Erlbaum Associates.

Chin, Robert, and Benne Kenneth. (1976). **The Planning of Change.** (3rd ed.). New York : Holt Rinehart and Winston.

Kotter, J. P. (2002). **The Heart of Change : Real Life Stories of How People Change Their Organization.** Havard Business School Press : Boston Mass.

Kotter, J. P. (1999), **What Leader Really Do?.** Havard : Business Press.

บทความวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ชเนตตี วัจนะรัตน์**

ดิเรก พรสีมา***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 380 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาซึ่งใช้เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 191 โรงเรียน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง หน่วยละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2550 รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ปัจจัย และวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นคำตอบและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสัมมนากลุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีอำนาจบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านศาสตร์การเรียนการสอน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก

---

* วารสารวิทยาจารย์ ฉบับพิเศษ เดือนมีนาคม 2555

** รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

** ดร., ที่ปรึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ขั้นที่ 2 สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการรายบุคคล ขั้นที่ 3 ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำรายบุคคล และขั้นที่ 4 ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ

4. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรมและการบริหารจัดการ หากผู้นำองค์การทางการศึกษาไทยไม่ศึกษา การเปลี่ยนแปลงและเตรียมการให้ทันการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยก็ยากที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น สิ่งที่ต้องทำประการแรกก็คือแสวงหาผู้นำที่กล้าพอที่จะเป็นผู้นำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ (พงษ์ศักดิ์ เสมสันต์, 2541) ทั้งนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็น "ปัจจัยต้นเหตุ" ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหลายปัจจัย โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาปัจจัยอื่นอีกหลายปัจจัย ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น กับผู้บริหารสถานศึกษา ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ในบริบทวัฒนธรรมสังคมไทยให้แพร่หลาย (วิโรจน์ สารัตนะ และอัญชลี สารัตนะ, 2545, หน้า 68) เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบหลายประการ

ปัจจุบันพบว่า ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและสถานศึกษาหลังปฏิรูปการศึกษาสะท้อนให้เห็นความสำเร็จและความล้มเหลวทั้งปริมาณและคุณภาพการศึกษาหลายประการ แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสะท้อนให้เห็นสภาพที่ไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะประสิทธิผลด้านคุณภาพนักเรียนปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตั้งแต่หลังปฏิรูปการศึกษาไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมากนัก ขณะที่คุณภาพการศึกษาไม่กระเตื้องขึ้น แต่รัฐยังต้องใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มมากขึ้น (วิทยากร เชียงกูร, 2549 : หน้า 76) สำหรับสถานศึกษา ผลการประเมินสรุปว่ามีผลการประเมินระดับดี ร้อยละ 34.52 ไม่ได้มาตรฐาน ร้อยละ 65.58 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2550 หน้า 23) ส่วนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2550 หน้า 3) พบว่า คนไทยทุกคนยังไม่สามารถรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาโดยภาพรวมประสบผลสำเร็จในระดับต่ำเมื่อเทียบกับระยะเวลา งบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร หากปล่อยให้อยู่ในสภาพเช่นนี้ต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อชุมชนและสังคม ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารคือผู้ที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง แต่สภาพที่ปรากฏ พบว่า ยังมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารและมีภาวะผู้นำที่ไม่เอื้อต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจ

ของการจัดการศึกษา และผู้บริหารจำนวนมากที่ไม่มีลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ เมื่อผู้บริหารไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารไม่อาจโน้มนำผู้ตามให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ได้

หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีทั้งทักษะความสามารถในทางการบริหารและมีศิลปะในการใช้อำนาจ กระตุ้นผลักดัน โน้มน้าวจูงใจให้ทีมงานมีความมุ่งมั่นเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมาผสมผสานกัน โดยพัฒนาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยสภาพ (Avolio, 1999) ทั้งนี้ เพราะการมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถจะพัฒนาสู่ภาวะสมบูรณ์ได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการแล้วได้รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน จึงทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองมากกว่าตอบสนองความต้องการขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลเหนือความคาดหมายความสำเร็จขององค์การอยู่เหนือความต้องการส่วนบุคคล (Murry 2000 อ้างถึงใน ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์ 2544 : หน้า 2)

ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารอย่างสมดุลโดยพัฒนาให้มีลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาด้วย จึงจะทำให้การบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

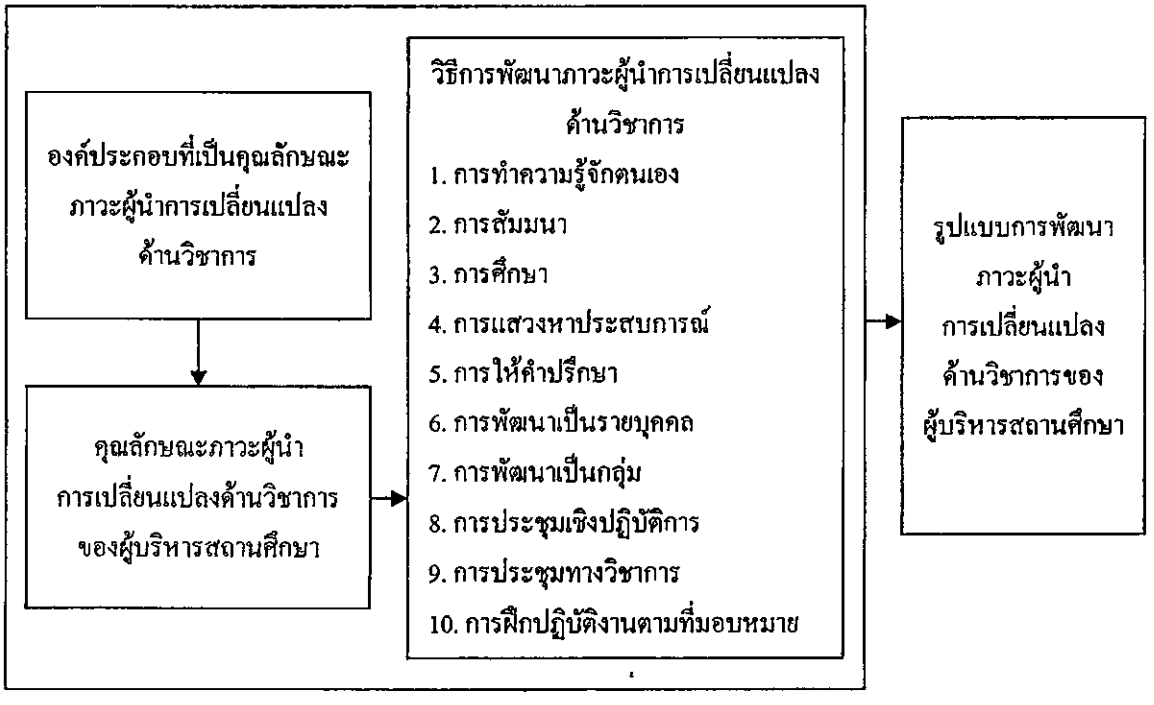
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ

2. ศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 เพื่อสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการแล้วตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ พัฒนารูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



แผนภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ที่ประกอบด้วยองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ การสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ การประเมินคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป และคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็น โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และจัดกลุ่มองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) โดยพิจารณาจากค่า Loading

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการระดับมากถึงมากที่สุด

1.2 องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศาสตร์การเรียนการสอน คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านมีอำนาจบารมี คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศาสตร์การเรียนการสอน คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยสรุปดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ

มิติที่ 1 ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการนำองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

มิติที่ 2 ความสามารถในการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

มิติที่ 3 ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.2 องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการมีอำนาจบารมี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ไข

2.3 องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเหตุผล ใช้คำพูดและการปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดเวลา

2.4 องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศาสตร์การเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุน อำนวยการให้ครูปฏิบัติงานวิชาการจนบรรลุผลสำเร็จตาม

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบ ประกอบด้วยชุดขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ แนวคิด หลักการของรูปแบบ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการที่ต้องการพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำและการนำรูปแบบไปใช้

4. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศาสตร์การเรียนการสอน ประเด็นที่น่าสนใจ คือ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญความสามารถในการบริหารจัดการมากที่สุด เพราะปัจจุบันมีระบบการตรวจสอบคุณภาพอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปัจจุบัน

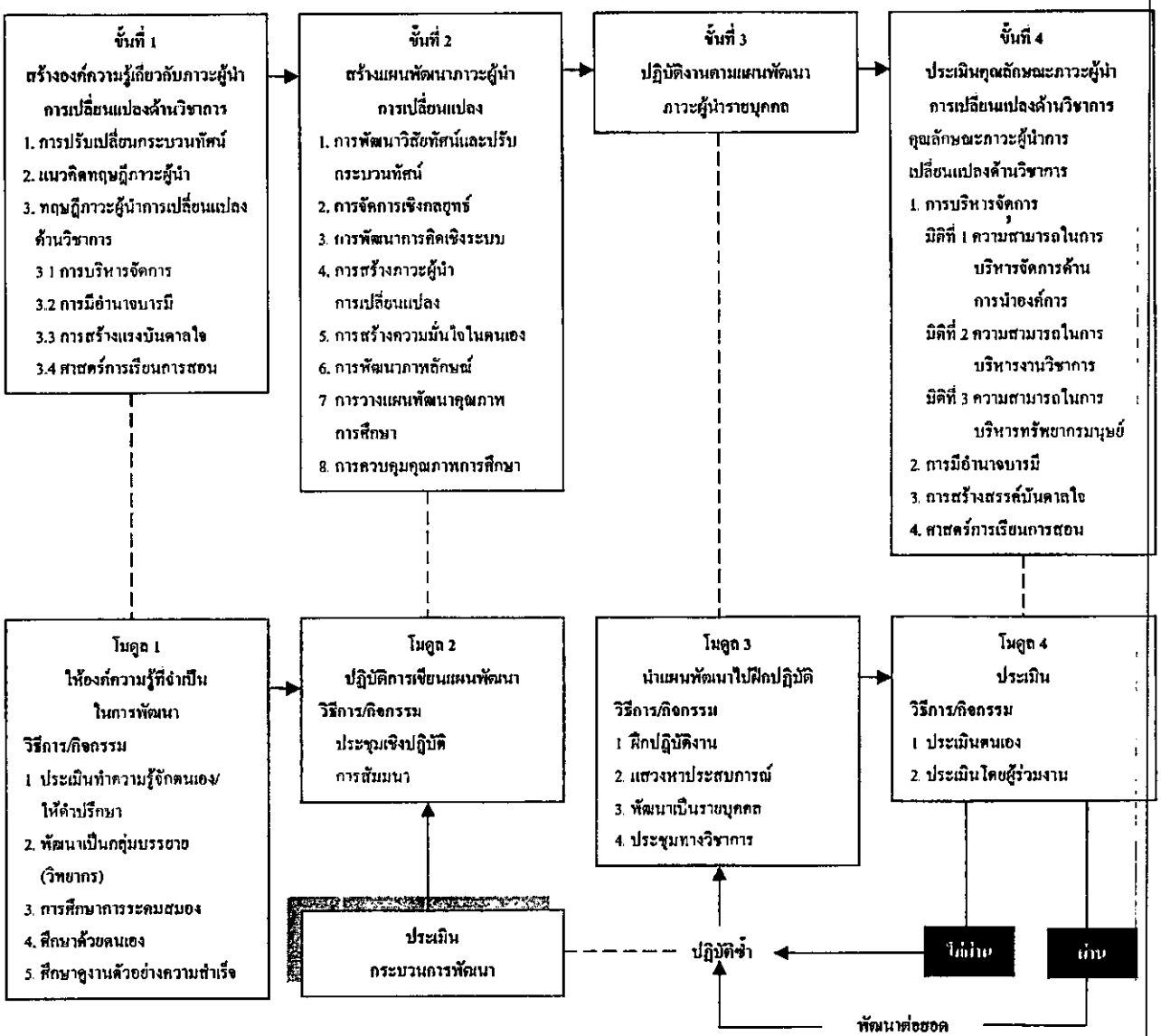
ที่วัดความรู้ความสามารถในการนำองค์การจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่เป็นรูปธรรมเป็นอย่างยิ่ง การใช้อำนาจบารมีหรือคุณความดีอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน ต้องมียุทธวิธีที่หลากหลาย ต้องเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจด้วย ดังที่พระธรรมปิฎก (2540 หน้า 29 – 31) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างมาบูรณาการสร้างความเป็นผู้นำ ส่วนด้านอำนาจบารมี ลักษณะเช่นนี้ Dubrinm (1998 : 55) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงบารมี ควรจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีการอุทิศเวลา 2) มีการสะสมคุณงามความดี 3) ใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การเพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสร้างข้อผูกพันให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ 4) ใช้ภาวะผู้นำในการดลใจคน 5) ผสมผสานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสติปัญญาจะนำไปสู่การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 หน้า 3 - 4) ที่เห็นว่าผู้นำต้องแสดงให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ วางแนวทางให้ผู้ตามทำตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญเพราะการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องปลุกเร้าให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์คล้อยตามโดยการกระตุ้นจูงใจอุทิศตนเพื่อทีมงานโดยเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศาสตร์การเรียนการสอน เกิดจากความเชื่อที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำกับติดตามเป็นผู้นิเทศ ว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรสามารถประสานงาน และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากชุมชนมาใช้ประโยชน์ได้ มีความรู้ในการวิจัย ส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้โดยการวิจัยซึ่งเป็นแนวทางให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ด้านอำนาจบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านศาสตร์การเรียนการสอนมีความเหมาะสมในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลผู้บริหารควรใช้ศาสตร์ คือ ประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อบริหารงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้ศิลป์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้วยการเป็นตัวแบบที่ดีที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั้งศาสตร์และศิลป์จะเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์การภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีความสามารถบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงาน

นอกจากนี้ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำด้านวิชาการควรมีลักษณะเฉพาะ คือ ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เทคนิคการสอน การจัดบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ การประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนและเป็นนักประสานงานทางวิชาการ มีความชัดเจนและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง คือ 1) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ 2) สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการรายบุคคล 3) ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำรายบุคคล 4) ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ แล้วใช้ผลจากการประเมินคุณลักษณะเป็นฐานเพื่อให้ปฏิบัติซ้ำหรือพัฒนาต่อยอด ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารตามวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ การวัดประเมินผลและมีขั้นตอนแนวทางเดียวกันกับพื้นฐานความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การตามแนวคิดของ Michael Kotton, 1996) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความรู้สึกของความเร่งด่วน 2) สร้างแนวทางการร่วมมือ 3) พัฒนา วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) สื่อสารถึงการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ 5) ให้อำนาจพนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ 6) กำหนดความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น 7) สร้างความก้าวหน้า 8) ยึดเหนี่ยวในวิธีการใหม่ ๆ นอกจากนี้ Adair (1988 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : หน้า 29) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยให้เรียนรู้หลักการและประสบการณ์หรือการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วจึงถ่ายโยงเป็นประสบการณ์ของตนเอง

4. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ารูปแบบมีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษระภาวะผู้นำครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและเจตคติที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีความสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบาย ซึ่ง Bass & Avolio (1994, p.2) เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถดูจากผู้นำที่มีลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและกระตุ้นผู้ตามให้มองงานของตนเองในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ ผู้นำจะท้าทายความคาดหวังและนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้

1. หน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการจะต้องศึกษาแนวคิด วิธีการของรูปแบบให้ชัดเจนและศึกษาองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการเป็นอย่างดี จึงจะเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้

2. การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการตามรูปแบบนี้จะต้องวางแผนปฏิบัติการที่มีสาระครอบคลุมถึงกลยุทธ์และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ การลงมือปฏิบัติจริง การติดตาม กำกับ ประเมินผลและรายงานผล โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. ขยายผลเพื่อพัฒนาบุคลากรอื่น โดยปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จะทำให้เกิดพลังในการบริหารงานวิชาการมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2542). **"โฉมหน้าของโลกใหม่เตรียมความพร้อมประเทศไทยสู่ศตวรรษที่ 21" สังคมศาสตร์ และมนุษย์ศาสตร์.** 25 (3)

พงษ์ศักดิ์ เสมสันต์. (2541). **"บทสรุปและข้อเสนอแนะ" ปฏิรูประบบราชการ.** กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน กรุงเทพมหานคร.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). **ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ไทย.

วิทยากร เชียงกูร. (2549). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2547/2548 รากเหง้าของปัญหา และแนวทางแก้ไข.** กรุงเทพมหานคร : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2550). **นานาทัศนะในการวิจัยประเมินผลคุณภาพของคนไทย : ดี เก่ง และมีความสุข.** กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ แกรมมี่.

Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Thought Transformational Leadership.** Oaks : Sage.

Bass, B.M. (1998). **Transformational leadership : Industrial, military and educational impact.** Mahwah, NJ : Erlbaum.

Bass, B.M. (1999). **Two decades of research and development in transformational leadership.** European Journal or Work and Organizational Psychology.

Bass, Bernard M. & Riggio E. Ronald. (2006). **Transformational Leadership.** New Jerseys : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Maxwell G. and Steele G. (2005). **Organizational commitment : a study of managers in hotels.** International Journal of Contemporary Hospital Management.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียน ที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู*

สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์**

สุชาดา นันทะไชย***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียน ที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 400 คน โดยสุ่มจากโรงเรียน จำนวน 397 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการและแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน วิเคราะห์การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีสภาพเงื่อนไขในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม 5) ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงมีผลทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.20, 0.15, 0.14, 0.12 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

---

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 110 ฉบับที่ 10 เดือนสิงหาคม 2554

** นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยครูถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าว ซึ่ง Bandura (1977) Gibson and Demco (1984) ได้พบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู Leithwood, K. และ Jantzi, D. (2001) พบว่า ภาวะผู้นำและเงื่อนไขในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของครูในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกมาก (Tichy and Devanna, 1990; Yulk and Fleet, 1992; Kouzes and Posner, 1995; Bass, 1999) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ครูมีผลการดำเนินงานดีขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนผ่านปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยด้านเงื่อนไขในโรงเรียน จึงมีความจำเป็นต่อการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการสุ่มแบบหลายชั้นจากโรงเรียน จำนวน 397 แห่ง ซึ่งได้ตัวอย่างจำนวน 400 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน
4. ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ผลการวิจัย

พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการเป็นต้นแบบเป็นปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุด สำหรับเงื่อนไขในโรงเรียนพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ย

อยู่ในระดับสูงสุด ปัจจัยด้านนโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนต่ำสุด และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงมีคะแนนต่ำสุด

สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เงื่อนไขในโรงเรียนและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งกันและกัน ส่วนการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงมีผลทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงควรมีนโยบายให้โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสร้างระบบประเมินผลงาน โดยกำหนดให้ผลประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและการให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เพื่อเพิ่มสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า นโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น คณะกรรมการโรงเรียน หรือผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในองค์กรมากขึ้น เช่น สร้างเป็นระบบ e – Office เพื่อให้บุคลากรใช้ในการลางาน จองห้องประชุม ส่งเกรดออนไลน์ เป็นต้น และควรกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานของครูที่เป็นมาตรฐาน โดยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ต้องสอดรับกับวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ (Strategy Plan) ขององค์กร และสอดคล้องกับ Job Description ของบุคลากรในโรงเรียน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับครู คณะกรรมการโรงเรียน หรือผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจในการทำงานของครู เช่น หลักสูตรการพัฒนาสื่อการสอน หลักสูตรการจัดการความรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูง

ของโรงเรียนควรทำความเข้าใจกับครูผู้สอนด้วยว่า การประเมินผลงานนอกจากจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยประเมินการขึ้นเงินเดือนแล้ว ยังจะช่วยเป็นกระจกสะท้อนการทำงานของครูอีกด้วย ซึ่งผลคะแนนประเมินจะทำให้ครูเห็นจุดอ่อนของตนเอง และมีแนวทางในการพัฒนาการสอนของตนเองต่อไปได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านนโยบายและการจัดองค์การมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น คณะผู้บริหารของโรงเรียนควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยให้ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียนและเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจนแล้ว ยังทำให้ครูในโรงเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนด้วย

2. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น คณะผู้บริหารของโรงเรียนควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาใช้ โดยให้ครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน โดยผู้อำนวยการอาจมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการทำหน้าที่เป็น Chief Knowledge Officer (CKO) ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูในโรงเรียนนำเอาประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการสอนมาแบ่งปันกัน และที่สุดแล้วก็จะทำให้ได้แนวทางหรือวิธีการสอน หรือสื่อการสอนที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้โดยมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ (Strategy Plan) แผนปฏิบัติการ (Implementation Plan) และตัวชี้วัด (KPI) ของโรงเรียนลงไปเป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดในระดับฝ่าย ระดับภาควิชา จนถึงระดับบุคคล เพื่อให้ครูรู้สึกมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวัง

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กวี วงศ์พุฒ. 2542. **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บี. เค. อินเตอร์ปริ้นต์.

ทองใบ สุดชารี. **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. 2543.

นิธิดา บุรณจันทร์. 2550. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิติชาย ตันปิติ. 2547. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 28 มกราคม – มิถุนายน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2541. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2546. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

Bandura, A. 1977. **"Self – Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change,"** Psychological Review. 84 (2) : 191 – 215

Gibson, Sherri. ; & Dembo, Myron H. (1984). **Teacher Efficacy : A Construct Validation.** Journal of Educational Psychology. 76 (4) : 569 – 582.

Leithwood, K. 1994. **"Leadership for school restructuring",** Educational Administration Quarterly, Vol. 30 No.4, pp. 498 – 518.

Likert, Rensis. 1967. **New pattern of Management.** New York McGraw – Hill, Inc.

Yulk, G. and V. D. Fleet. 1992. **Theory and Research on Leadership in Organizations.** California : Consulting Psychologists.

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

สุวิทย์ ครึกกระโทก**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2553 จำนวน 327 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นอยู่อย่างมีความสุข ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.94 และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.83 ถึง 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สำหรับสถิติพื้นฐาน และการหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. ระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นอยู่อย่างมีความสุข การเป็นคนดี อยู่ในระดับมาก และการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับต่ำ
3. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมและโดยรวมเชิงบวกต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2554 – มกราคม 2555

** นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

5. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผลลัพธ์ทางการศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 มียุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพคนไทย ครู สถานศึกษา/แหล่งเรียนรู้ และระบบบริหารจัดการที่มุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประกอบกับสภาวะการศึกษาไทย ปี 50/51 คุณภาพการศึกษาเฉลี่ยทั้งประเทศ เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นการประเมินความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ (วิทยากร เชียงกูล, 2552) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับองค์กรความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ได้ดำเนินโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Program for International Student Assessment: PISA) พบว่าเด็กไทยมีความสามารถด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเด็กในกลุ่ม OECD มาก นอกจากนี้ สถาบันไอเอ็มดี (International Institute for Management Development: IMD) จัดอันดับสมรรถนะจากทั้งสิ้น 52 ประเทศ ปี 2548 ประเทศไทย อยู่อันดับที่ 46 ปี 2550 อยู่อันดับที่ 43 และในปี 2551 อยู่อันดับที่ 47 อีกทั้งมีระบบการศึกษาที่ตอบสนองความสามารถในการแข่งขันในอันดับที่ 24 ในปี 2552 ด้านสมาคมนานาชาติเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (The International Association for Evaluation of Educational Achievement: IEA) ได้ศึกษาแนวโน้มของการศึกษาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Trends in International Mathematics and Science Study: TIMSS 2007) โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างปี 2547-2551 มีสมาชิกเข้าร่วม 49 ประเทศ คะแนนเฉลี่ยนานาชาติกำหนดไว้ที่ 500 คะแนน สรุปผลประเทศไทย คือ วิชาคณิตศาสตร์ อยู่อันดับที่ 29 วิชาวิทยาศาสตร์ อยู่อันดับที่ 21 และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินโครงการ TIMSS 1999 คะแนนลดลงทั้งสองวิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ จาก 467 คะแนน เหลือ 441 คะแนน และวิชาวิทยาศาสตร์ จาก 482 คะแนน เหลือ 471 คะแนน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบันและอนาคต ที่มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (Information Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (Environmental Changes) ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสาร เงินทุน สินค้า และคน กระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว จึงเป็นแรงกดดันให้ภาครัฐมีการปรับตัว ทบทวนบทบาทหน้าที่และปรับกระบวนการบริหารแนวใหม่ (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2548) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2545; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546; ธีระ รุญเจริญ, 2550)

ผู้นำหรือหัวหน้าทีมหรือหัวหน้าขององค์กร เป็นผู้ที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) บทบาทของผู้นำโรงเรียน ในบทความ ชื่อ Role of the School Leader ประกอบด้วย 1) การนิยามความหมายของการเป็นผู้นำ 2) การมีจุดเน้นของการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การพัฒนาภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ 5) การเป็นศูนย์กลางแห่งคุณธรรม และ 6) การสนองตอบต่อภาวะของการเปลี่ยนแปลง (Lashway, 2003) ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการนำ การชักจูง หรือการใช้อิทธิพลบังคับผู้อื่นให้ไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549; ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549; ธวัช บุณยมณี, 2550; Owens, 200; DuBrin, 2007) การพัฒนาคุณภาพขององค์กร (Organization Development) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นสิ่งท้าทายการทำงานของผู้นำ ผู้เป็นผู้นำนอกจากการเรียนรู้และพัฒนางานในสายอาชีพของตนแล้ว ผู้นำต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตน (Self Behavioral Management Change) ภาวะผู้นำย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบท สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและความเชื่อ การนิยามและการให้คุณค่าของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการนำแนวคิดในการวิเคราะห์องค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร จึงเป็นที่มาของภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) และเป็นอีกมิติหนึ่งของภาวะผู้นำในปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการศึกษา มักถูกมองข้ามเมื่อเปรียบเทียบกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านอื่น (เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2552; Boyd & Gove, 2005; Davies & Davies, 2006; DuBrin, 2007)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์ทางการศึกษา ด้านการเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นอยู่อย่างมีความสุขของนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด ภาวะผู้นำ (Kotter, 1996; Eacott, 2007) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Davies & Davies, 2006; DuBrin, 2007) รูปแบบการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2PCO (รวีวรรณ กลิ่นหอม, 2550) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในมิติสังคมพหุวัฒนธรรม (เอกรินทร์ สังทอง, 2552) สรุปเป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ 5) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนำแนวคิดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาตรฐานการศึกษาชาติ ตามเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 -- 2559) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข เป็นตัวแปรตาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ประชากร คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับช่วงชั้นที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,089 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับช่วงชั้นที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จำนวน 327 โรงเรียน เลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) และผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำชั้นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ฉบับที่ 2 สำหรับครูผู้สอนเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วยตัวแปรด้านผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและพฤติกรรมการสอนของครู และฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียนเป็นผู้ตอบ เป็นตัวแปรด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) มีค่าตั้งแต่ 0.85 - 0.94 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient) ตั้งแต่ 0.83 - 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation) 2) การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlations) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าอิทธิพลตัวแปร ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 1 ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	SD	CV	Min Max	Skew Kurt	ความหมาย ระดับคะแนน
1. การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.29	.40	9.32	3.00 5 00	–.31 .02	มาก
2. ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์	4.21	.43	10.21	3.00 5.00	–.03 –.23	มาก
3 ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต	4.23	.42	9.93	3.00 5.00	–.20 .27	มาก
4 การมีความคิดเชิงกลยุทธ์	4.23	.44	10.40	2.80 5.00	–.11 .04	มาก
5. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.31	.43	9.98	3.13 5.00	–.24 –.54	มาก
รวม	**4.26**	**.36**	**8.45**	**3.20** **5.00**	**–.04** **–.20**	มาก

จากตาราง 1 อธิบายได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) มีค่าเฉลี่ยระดับรายด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.31) การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.29) ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ($\bar{X}$ = 4.23) การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.23) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.21) ความแปรปรวนโดยรวมค่อนข้างน้อย (CV = 8.45) รายด้านมีความแปรปรวนค่อนข้างน้อย (CV = 9.32 – 10.40) ความเบ้และความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

2. ระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 2 ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	SD	CV	Min Max	Skew Kurt	ความหมายระดับคะแนน
1 การเป็นคนดี	3.59	56	15 60	2.20 5.00	.35 –.42	มาก
2. การเป็นคนเก่ง	2.35	.42	17.87	1.30 3.60	28 –.14	ต่ำ
3. การเป็นอยู่อย่างมีความสุข	3 76	57	15.16	2.00 5.00	–.09 –.09	มาก
รวม	**3.23**	**.42**	**13.00**	**2.13** **4.33**	**.22** **–.11**	**ปานกลาง**

จากตาราง 2 อธิบายได้ว่า ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นอยู่อย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.76) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การเป็นคนดี ($\bar{X}$ = 3.59) อยู่ในระดับมาก และการเป็นคนเก่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.35) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ความแปรปรวนโดยรวมปานกลาง (CV = 13.00) รายด้านค่อนข้างแปรปรวนมาก (CV = 15.16 - 17.87) ความเบ้และความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 3 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	SL	SM	PM	EP	TB	LB	EO
SL	1.000	.790**	.416**	.409**	.356**	.111*	.052
SM		1.000	.538**	.461**	.376**	.103	.108
PM			1.000	.593**	.360**	.149**	.254**
EP				1.000	.490**	.298**	.311**
TB					1.000	.492**	.421**
LB						1.000	.615**
EO							1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 อธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.052 ถึง 0.790 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.790 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) กับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (EO) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615 และ 0.593 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสหพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) กับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (EO) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) กับตัวแปรพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) กับผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (EO) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.052, 0.103 และ 0.108 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) กับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) มีค่าสหพันธ์เท่ากับ 0.111 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Regression)

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ที่	Model	R	R^2	R^2Change	SE_{est}	F
1	LB	0.615	0.378		0.332	189.975***
2	LB, PM	0.637	0.406	0.027	0.325	105.967***
3	LB, PM, SL	0 643	0.413	0.008	0.323	72.852***
4	LB, PM, SL, TB	0.653	0.426	0.013	0.320	57.378***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 4 อธิบายว่า ในขั้นที่ 1 เมื่อตัวแปรด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) เป็นตัวแปรพยากรณ์ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.378 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.332 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.406 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.027 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.325 ลดลงจากเดิม 0.007 ในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.413 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.008 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.323 ลดลงจากเดิม 0.002 ขั้นสุดท้ายคือ ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ด้านพฤติกรรมการสอนของครู (TB) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.426 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.013 ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.320 ลดลงจากเดิม 0.003 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าอำนาจการพยากรณ์เดิมกับค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอน พบว่า ลักษณะการเพิ่มของอำนาจการพยากรณ์ และการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากเดิมในแต่ละขั้นตอนนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แต่ละขั้นตอน ก็พบว่า มีค่าลดลงทุกขั้นแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ร่วมกันพยากรณ์ผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (EO) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

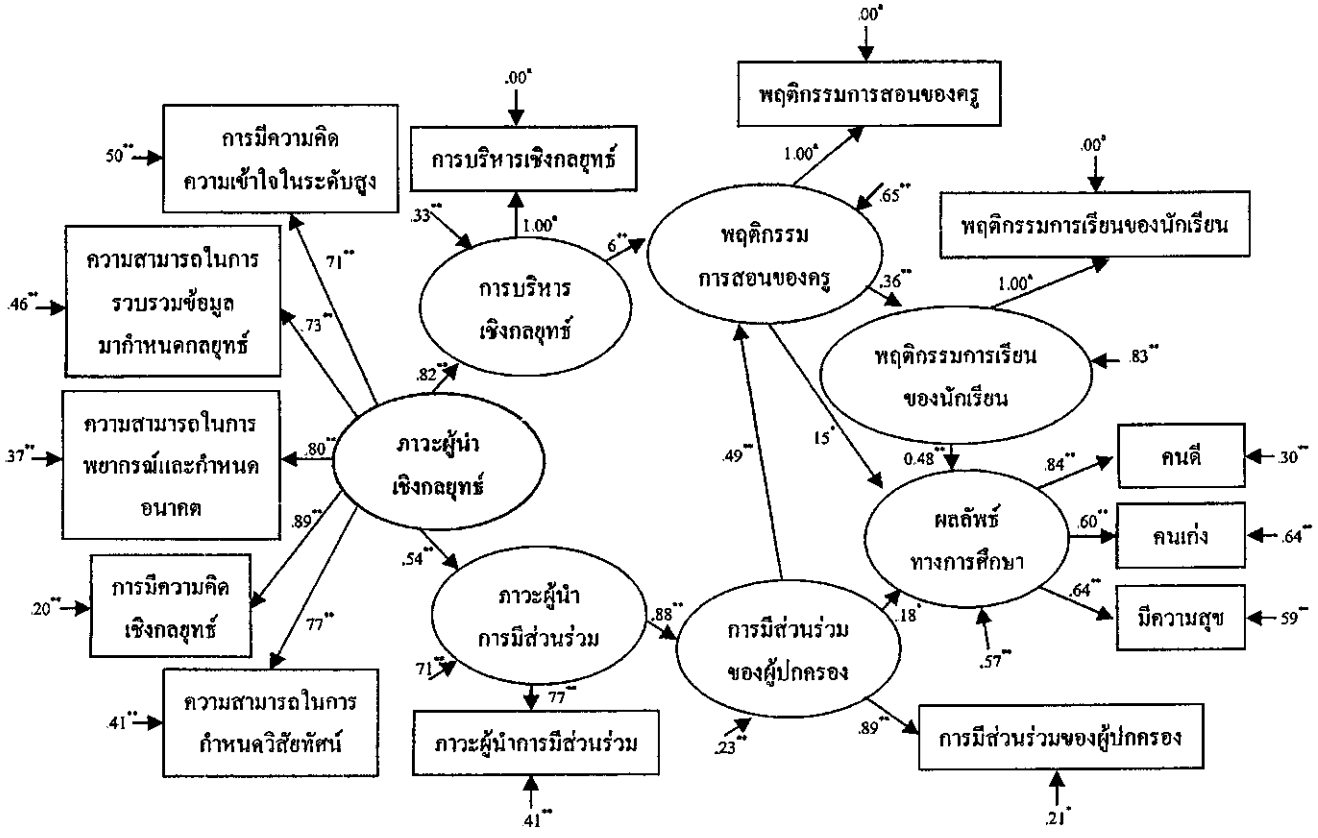
5. การวิเคราะห์ค่าสถิติความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา จากการปรับแก้ที่เหมาะสมที่สุดแล้ว

ตาราง 5 ความสอดคล้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

ประเภทของสถิติ	ค่าสถิติ
1 ค่าไค–สแควร์ (Chi–square) ที่ df = 43	42.87
2. ระดับความน่าจะเป็น (Probability Level: Prob)	0.477
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	0 98
4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI)	0.96
5. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	0.00

จากตาราง 5 อธิบายได้ว่า ค่าอิทธิพล (Beta) และค่าสถิติความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว มีค่าไค–สแควร์ (Chi–square) ที่ df = 43 เท่ากับ 42.87 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Prob = 0.477) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ 0.98 (GFI = 0.98) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้มีค่าเท่ากับ 0.96 (AGFI = 0.96)

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ 0.00 (RMSEA = 0.00) แสดงว่า แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ค่าอิทธิพล (Beta) ค่าสถิติความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรจากการปรับแก้ที่เหมาะสมแล้ว



ภาพประกอบ แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

6. การเปรียบเทียบค่าอิทธิพลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

ตาราง 6 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล																	
	EO			LB			TB			EP			PM			SM		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LB	.48	–	.48	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TB	.15	.17	.32	.36	–	.36	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
EP	.19	.15	.34	–	.17	.17	.49	–	.49	–	–	–	–	–	–	–	–	–
PM	–	0.3	.30	–	.15	.15	–	.43	.43	.88	–	.88	–	–	–	–	–	–
SM	–	.05	.05	–	.06	.06	.16	–	16	–	-	–	–	–	–	–	–	–
SL	–	.20	.20	–	.13	.13	–	.37	.37	–	.48	.48	.54	–	.54	.82	–	.82

จากตาราง 6 อธิบายการมีอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม ได้ดังนี้

1. ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ได้แก่

พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) และพฤติกรรมการสอนของครู (TB) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) พฤติกรรมการสอนของครู (TB) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) ตามลำดับ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) พฤติกรรมการสอนของครู (TB) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) ตามลำดับ

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (LB) ได้แก่

พฤติกรรมการสอนของครู (TB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) ตามลำดับ พฤติกรรมการสอนของครู (TB) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู (TB) ได้แก่

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) ตามลำดับ

4. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (EP) ได้แก่

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL)

5. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (PM) คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ทั้งทางตรงและโดยรวม

6. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ (SM) คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (SL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ทั้งทางตรงและโดยรวม

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นฤมล สุภาทอง (2550) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบต่างๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เช่นเดียวกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2007) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวการณ์นำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัย ของไลท์วูดและไรล์ (Leithwood & Riehl cited in Larry, Lashway, 2003) ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ พบว่า ผู้นำสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จมักมีพฤติกรรมเชิงรุก (proactive) มีการพัฒนาและการบริหารแผนกลยุทธ์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.31) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ สมิทและเพียล์ (Smith & Piele, 2006) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้นำที่สามารถเลือกรูปแบบการบริหารงาน หรือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหาร เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. ระดับผลลัพธ์ทางการศึกษา ด้านการเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง และการเป็นอยู่อย่างมีความสุขของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นอยู่อย่างมีความสุข และการเป็นคนดี อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเป็นคนเก่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ติดตามผลการปฏิรูปการศึกษาใน 9 ปี ที่ผ่านมา และผลการประเมินของ สมศ. ในรอบแรก มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนมาก ที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ด้านคุณภาพการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบการศึกษาไทยยังไม่เน้นการปลูกฝังคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างจริงจังแต่เน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ โดยขาดกระบวนการที่เป็นระบบอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ มานะ สินธุวงษานนท์ (2550) พบว่า ระดับคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทาง การสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนการเป็นผู้นำ ผู้กำกับ ผู้ประสานงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านกระบวนการบริหาร ทั้งการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม จนสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา คือ ผลลัพธ์ทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เดวิสและเดวิส (Davies & Davies, 2006) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผน มีการวางแผนกลยุทธ์อันเป็นกระบวนการบริหารในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับ เนตร์พรรณณา ยาวิราช (2550) อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารในยุคปัจจุบันซึ่งทุกวงการ ใช้ในการดำเนินการหรือบริหารงาน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4. อิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก มากที่สุด เป็นเพราะพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เป็นลักษณะของการเรียนของนักเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ตั้งใจ ความสามารถ และวิธีการเรียนของนักเรียน ตลอดจนวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) และจตุพงศ์ พัฒนากุล (2552) และอิทธิพลที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกประการคือ พฤติกรรมการสอนของครู อาจเป็นเพราะว่า ครูเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนมากที่สุด ครูผู้สอนจะเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจนักเรียนมากที่สุด ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ที่เน้นการมีกิจกรรมร่วมกัน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือการเป็นหุ้นส่วน (Partner) ระหว่างครูกับนักเรียน ครูผู้สอนมักจะทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกประทับใจในตัวครู อยากจะประพฤติปฏิบัติตามตามแนวคิดของ ชาญชัย อินทรประวัติ (2553) และสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับติดตามให้ผู้บริหารได้มีการบริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลาย

2. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และพฤติกรรมการสอนของครูต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงการเอาใจใส่ดูแล และให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน และพฤติกรรมการสอนของครู

3. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่สนใจควรศึกษาถึงสาเหตุหรือองค์ประกอบของตัวแปรใดที่เป็นผลทำให้เกิดผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

จตุพงศ์ พัฒนากุล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝันในภาคะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารและพัฒนา.** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 หน้า 28 –29.

ชาญชัย อินทรประวัติ. (2553). **หุ้นส่วนทางการศึกษา.** เอกสารคำสอน [อัดสำเนา] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธวัช บุณยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพ ฯ: ข้าวฟ่าง.

มานะ สินธุวงษานนท์. (2550). **ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

นฤมล สุภาทอง. (2550). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอกเพรส จำกัด.

รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). **การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ.** วารสารเซนจอห์น. ปีที่ 12 ฉบับที่ 12 หน้า 30 – 40.

รุ่ง แก้วแดง. (2547). **การบริหารฐานโรงเรียนในประเทศไทย.** [CD-ROM]. กรุงเทพ ฯ : สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

วิทยากร เชียงกูล. (2552). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 50/51 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ : กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพ ฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). **การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่.** สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **การประยุกต์ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การในการบริหารการศึกษา.** บรรยาย ณ ห้องเรียนปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 24 มิถุนายน 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559).** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2552). **สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม : การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. วารสารศึกษาศาสตร์.** มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 หน้า 1 – 16

Boyd, B, Finkelstein, S. & Gove, S.(2005). **How Advanced is the Strategy Paradigm? The Role of Particularism and Universalism in Shaping Research Outcomes, Strategic Management Journal,** Vol. 26 No. 9, pp. 14-54.

Davies, B. & Davies, B.J.(2006). **Developing a Model for Strategic Leadership in School. Educational Management Administration and Leadership.** 34 (1), 121 – 139.

DuBrin, J.A.(2007) **Leadership Research Finding, Practice and Skills.** 5th New York: Houghton Mifflin Co.

Kotter, J. P.(2001). **What Leaders Really Do?** [Online]. Retrieved 21 December 2552, from http: //in webjunction.org/c/document library/get file? Folder Id = 4068858 and name = DLFE-2080003. pdf.

Larry, Lashway.(2003). **Role of the School Leader.** [Online]. Retrieved 21 September 2552, from http: //eric.uoregon.edu./trends_issues/role lead/indeu.html.

Owens.(2001). **Educational Psychology, University of Northern Colorado Journal of Cognition and Culture 1,** (4) 289 – 321.

Scott, Eacott.(2008). **Strategy in Educational Leadership: in Search of Unity Journal of Educational Administration.** 46, (3) 353 – 375.

Smith, S.C. & Piele, P.K.(2006). **School Leadership: Handbook for Excellence in Student Learning** (4 Eds.). Thousand Oaks, CA. Corwin Press.

อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

รัตนา ตั้งศิริชัยพงษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 โรงเรียน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และด้านทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน 2) โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่า $X^2 = 428.08$, df = 304, P = 0.521, RMSEA = 0.034, GFi = 0.90 และ AGFi = 0.97 โดยพบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงระหว่าง 0.21 – 0.52 มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่าง 0.10 – 0.41 และมีอิทธิพลรวมระหว่าง 0.10 – 0.63 ซึ่งตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 65

บทนำ

สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไร้ทิศทางมาก การศึกษาจึงจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และการจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้มีคุณภาพให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ซึ่งการศึกษาไทยยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง เพราะผลการวิจัยต่าง ๆ ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับงานการเรียนการสอน แต่ไปให้ความสำคัญกับงานบริหารทั่วไป ฉะนั้นต้องช่วยกันทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจ และเห็นความสำคัญเรื่องการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารโรงรียนจะต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นอันดับหนึ่ง (รุ่ง แก้วแดง, 2544 : 47 – 68)

---

* วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 40 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม – ตุลาคม 2555) หน้า 87 – 99

** นักศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนและเป็นงานที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน เพราะหน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียน (ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2546 : 1) ผู้บริหารโรงเรียน จึงควรต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และเป็นผู้นำทางวิชาการและการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อเป็นการบริหารที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การศึกษาของชาติ (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 4) ซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมาก (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ, 2541 : 75) โดยความสามารถในการบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพ และคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546 : 8 และ นารี อาแว, 2545 : 27) ซึ่งรัฐเองได้พยายามหาแนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตลอด ดังจะเห็นได้จากปี 2540 คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารไว้ถึง 12 เกณฑ์ ส่วนในปี 2544 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ถึง 3 เกณฑ์ และในปี 2551 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยการพิจารณาจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 29 – 40)

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด และมีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างไร โดยเลือกทำการศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำที่ควรได้รับการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในระบบสังกัดของรัฐบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 19 จังหวัด จำนวน 1,250 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในระบบสังกัดของรัฐบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 โรงเรียน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการของโรงเรียน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 โรงเรียน โดยการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งของโรงเรียน และจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม แล้วส่งกลับมาตามที่อยู่ของผู้วิจัยทางไปรษณีย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากคำแนะนำตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษา จำนวน 15 ท่าน แล้วนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 2 ชุด เพื่อใช้ถามผู้บริหารโรงเรียน 1 ชุด และถามผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ 1 ชุด โดยแต่ละชุดประกอบด้วยข้อคำถาม รวม 5 ตอน คือ

1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารโรงเรียนและข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน 2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน 3) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 4) ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน และ 5) ผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้ง 2 ชุด เป็น 0.997 และ 0.998

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติบรรยายเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารโรงเรียน และข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน รวมทั้งค่าสถิติเบื้องต้นในการศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย และสถิติอ้างอิง เพื่อศึกษาค่าสถิติที การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมมุติฐาน การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.22) โดยมีระดับสมรรถนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะในรายย่อยแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75, S.D. = 1.04) โดยพบว่าสมรรถนะระดับมากลำดับแรก คือคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.49) และลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.47)

1.2 ด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.31) ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละรายย่อยแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ลำดับแรก คือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.49) รองลงมา คือการบริหารบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.45) ลำดับที่ 3 คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.51) และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.47) และลำดับสุดท้าย คือ ความรู้ความสามารถการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.42)

1.3 ด้านทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาในแต่ละทักษะย่อยแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.51) ลำดับที่ 2 คือการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.51) และทักษะการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.52) ลำดับที่ 4 คือ การวิเคราะห์ – สังเคราะห์งาน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.50) และลำดับสุดท้าย คือ การสื่อสารและการจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.48) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของสมรรถนะ	ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	การพัฒนาตนเอง		3.95	0.47	มาก
	วิสัยทัศน์		4.14	0.49	มาก
	ประสบการณ์	เป็นผู้บริหารโรงเรียน	3.38	1.30	ปานกลาง
		เป็นผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ (รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ)	2.41	1.18	น้อย
		อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานภายในประเทศ (ในรอบ 5 ปี)	2.53	1.27	ปานกลาง
		อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานในต่างประเทศ (ในรอบ 5 ปี)	2.66	1.37	ปานกลาง
		รวม	2.75	1.04	ปานกลาง
	คุณธรรม – จริยธรรม	รับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหาร	4.38	0.48	มาก
		ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	0.51	มาก
		มีวินัยในการปฏิบัติงาน	4.36	0.45	มาก
		ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.43	0.48	มาก
		ดำรงชีวิตที่เหมาะสม	4.41	0.47	มาก
		รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.58	0.44	มากที่สุด
		รวม	4.42	0.41	มาก
	รวม		3.80	0.83	มาก
ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน	บริหารการเปลี่ยนแปลง		4.26	0.51	มาก
	บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน		4.26	0.47	มาก
	บริหารแบบมีส่วนร่วม		4.35	0.49	มาก
	บริหารบุคลากร งบประมาณ และงานบริหารทั่วไป		4.32	0.45	มาก
	การบริหารงานวิชาการ	บริหารหลักสูตร	4.17	0.48	มาก
		บริหารการจัดการเรียนรู้	4.40	0.43	มาก
		บริหารการวัดและประเมินผล	4.26	0.48	มาก
		บริหารการนิเทศภายใน	4.08	0.52	มาก
		บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.18	0.47	มาก
		รวม	4.22	0.42	มาก
	รวม		4.14	0.31	มาก
ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน	การสื่อสารและการจูงใจ		4.14	0.48	มาก
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์		4.23	0.51	มาก
	การวิเคราะห์ – สังเคราะห์งาน		4.19	0.50	มาก
	การบริการที่ดี		4.21	0.51	มาก
	การสร้างความร่วมมือกับชุมชน		4.21	0.52	มาก
	รวม		4.20	0.03	มาก
รวม			**4.05**	**0.22**	**มาก**

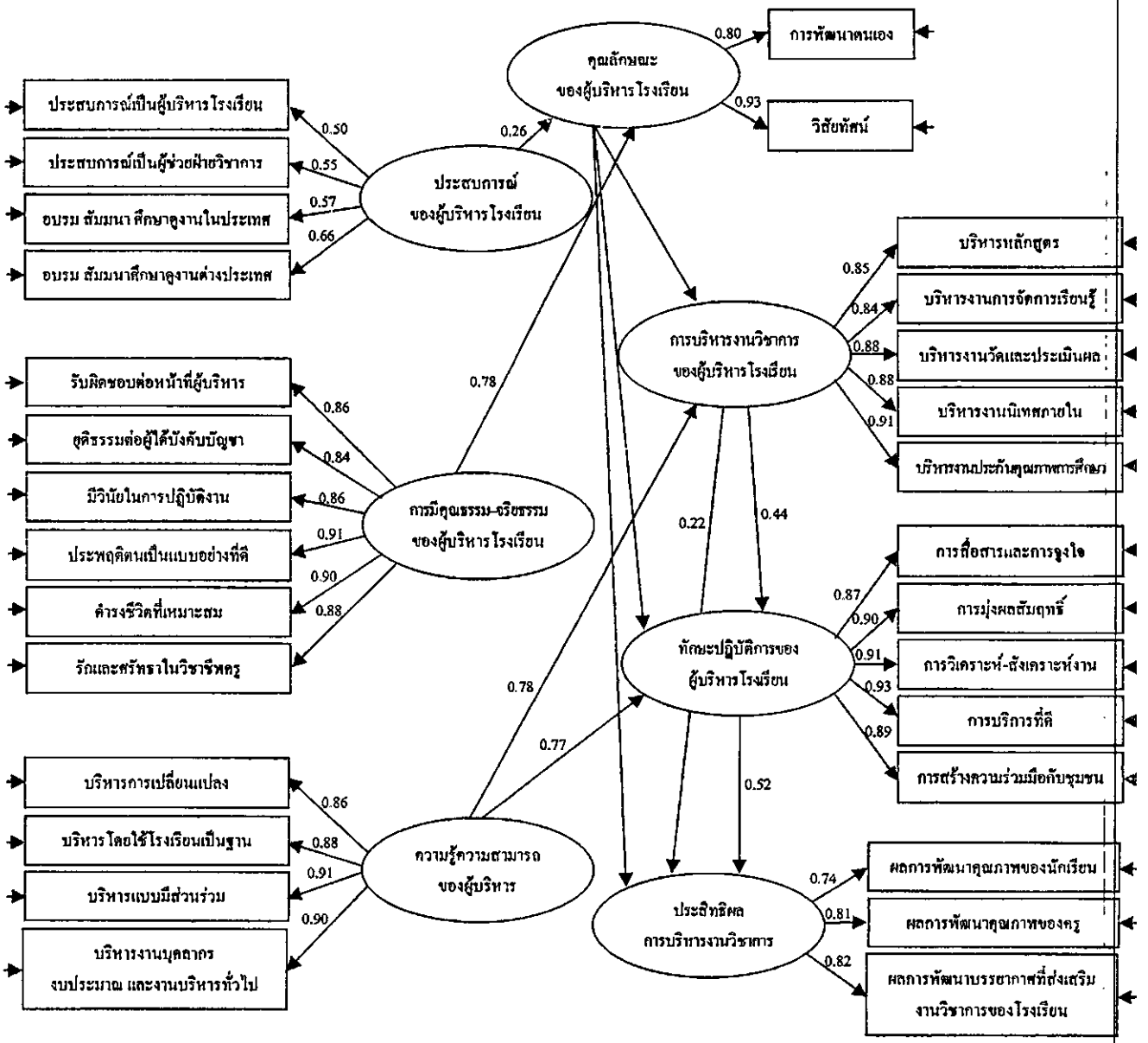
2. ผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก (1) ประสบการณ์เป็นผู้บริหารโรงเรียน (2) ประสบการณ์เป็นผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ (3) ประสบการณ์การอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานวิชาการภายในประเทศ และ (4) ประสบการณ์ การอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานวิชาการในต่างประเทศ 2) การมีคุณธรรม – จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวัดได้จาก (1) รับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหาร (2) ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) มีวินัยในการปฏิบัติงาน (4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (5) ดำรงชีวิตที่เหมาะสม และ (6) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 3) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก (1) บริหารการเปลี่ยนแปลง (2) บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (3) บริหารแบบมีส่วนร่วม และ (4) บริหารงานบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป

ส่วนตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก (1) การพัฒนาตนเอง และ (2) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก (1) บริหารหลักสูตร (2) บริหารงานการจัดการเรียนรู้ (3) บริหารงานวัดและประเมินผล (4) บริหารงานนิเทศภายใน และ (5) บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา 3) ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก (1) การสื่อสารและการจูงใจ (2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน (4) การบริการที่ดี และ (5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และ 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วัดได้จาก (1) ผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน (2) ผลการพัฒนาคุณภาพของครู และ (3) ผลการพัฒนาบรรยากาศที่ส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์การตรวจสอบ คือ $X^2 = 428.08$, df = 304, P = 0.521, RMSEA = 0.034, GFi = 0.90, AGFi – 0.97 ซึ่งตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 65 และ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน คือ ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52, 0.22 และ 0.21 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเป็น 0.41, 0.39, 0.35, 0.25 และ 0.10 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม คือ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถของ

ผู้บริหารโรงเรียน คุณธรรม – จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเป็น 0.63 0.52 0.46 0.39 0.35 และ 0.10 ตามลำดับ และพบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนผ่านตัวแปรอื่นด้วย ดังรายละเอียดตามแผนภาพที่ 1



$X^2 = 428.08$ df = 304 P = 0.521 RMSEA = 0.034 GFI = 0.90 AGFI = 0.97

แผนภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ปรีชา ข้อยนุแสง (2548) ที่ทำการศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดอุดรธานี และวิศิษฐ์ ชาญสุข (2549) ที่ศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้คงเนื่องจากงานวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาในจังหวัดเดียวและเป็นการศึกษาในเพียงบางเรื่อง ส่วนการวิจัยครั้งนี้นั้น เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทุกตัวแปรของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นการศึกษากับโรงเรียนทั้งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นยังทำการวิจัยในช่วงที่ผู้บริหารโรงเรียนและงานบริหารโรงเรียน อยู่ในความสนใจ และได้รับการพัฒนาจากภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ยิ่งกว่านั้นผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารโรงเรียนของการวิจัยครั้งนี้นับเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ดังที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนมากมีตำแหน่งผู้บริหารชำนาญการพิเศษมากที่สุด ถึงร้อยละ 83.50 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.50 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.25 เป็นต้น นับเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่สนับสนุนข้อค้นพบที่สมเหตุสมผลในการศึกษาครั้งนี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ก็เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการด้วย เพื่อให้ได้คำตอบที่ไม่ลำเอียง (Bias)

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโมเดลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นบนฐานคิดจากการศึกษาค้นคว้า ตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแนวคิดในการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องตามผลการศึกษาวิจัยของ เกื้อ กระแสโสม (2547) และสอดคล้องตามแนวคิดของ เกริกเกียรติ์ ศรีเสริมโภค (2546), Biggs & Moore (1993) และ Drier (1985) ซึ่งพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงรียน และได้พัฒนาโมเดลสมมุติฐานการวิจัยขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากที่มีผู้วิจัยถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา และตัวแปรที่เป็นปัจจัย

ส่งผลต่อตัวแปรที่ทำการศึกษา จากนั้นได้นำไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จำนวน 15 ท่าน ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจว่าตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามบริบทของโรงเรียนในปัจจุบัน โดยโมเดลของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร และประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ถึงร้อยละ 65 นับเป็นข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้อีกแนวทางหนึ่ง

3. ผลการศึกษาถึงอิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ทราบถึงตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งที่เป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบาย ระดับเขตการศึกษา และระดับโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภูมิภาคอื่น ๆ สามารถนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล ซึ่งพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนลำดับแรก คือ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนลำดับที่ 2 คือ ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน ลำดับที่ 3 คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ลำดับที่ 4 คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ลำดับที่ 5 คือ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และลำดับที่ 6 คือ ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย ดังเช่น เอกชัย กีสุขพันธ์ (2527) ภิญโญ สาธร (2532) และปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2546) ที่ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของงานบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เนื่องจากจุดหมายหลักของโรงเรียนนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานวิชาการทั้งสิ้น และยังเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพการศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง และ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัดได้จาก (1) ประสบการณ์เป็นผู้บริหารโรงเรียน (2) ประสบการณ์เป็นผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ (3) ประสบการณ์ การอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน

วิชาการภายในประเทศ และ (4) ประสบการณ์การอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานวิชาการในต่างประเทศ และ 4) การมีคุณธรรม – จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัดได้จาก (1) รับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหาร (2) ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) มีวินัยในการปฏิบัติงาน (4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (5) ดำรงชีวิตที่เหมาะสม และ (6) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) บริหารการเปลี่ยนแปลง 2) บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) บริหารแบบมีส่วนร่วม 4) บริหารงานบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป และ 5) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัดได้จาก (1) บริหารหลักสูตร (2) บริหารงานการจัดการเรียนรู้ (3) บริหารงานวัดและประเมินผล (4) บริหารงานนิเทศภายใน และ (5) บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 ทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน 4) การบริการที่ดี และ 5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ วัดได้จากผลสำเร็จของโรงเรียน 3 เรื่อง คือ ผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ผลการพัฒนาคุณภาพของครู ผลการพัฒนาบรรยากาศที่ส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภูมิภาคอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ และยังสามารถนำไปพิจารณาใช้ประกอบการประเมินผู้บริหารโรงเรียน หรือประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนได้ด้วย และผู้บริหารโรงเรียนก็ควรได้รับทราบองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอง เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 29 ตัวแปร โดยโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลจากการศึกษาถึงอิทธิพลของสมรรถนะทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไปใช้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

โดยโมเดลที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ สามารถนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ในระดับบริหารได้เป็น 4 แบบ ที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภูมิภาคอื่น ๆ สามารถเลือกใช้เป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับบริบทที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา คือ

แบบที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1) พัฒนาประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานทางวิชาการ

2) พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์

แบบที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1) พัฒนาคุณธรรม – จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหาร ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมีวินัยในการปฏิบัติงาน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตที่เหมาะสม และความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

2) พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์

แบบที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1) พัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บริหารแบบมีส่วนร่วม และบริหารบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป

2) พัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการบริหารหลักสูตร บริหารงานการจัดการเรียนรู้ บริหารงานวัดและประเมินผล บริหารงานนิเทศภายใน และบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

แบบที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1) พัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บริหารแบบมีส่วนร่วม และบริหารบุคลากร งบประมาณและงานบริหารทั่วไป

2) พัฒนาทักษะปฏิบัติการของผู้บริหารโรงเรียน ในการสื่อสารและการจูงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์ – สังเคราะห์งาน การบริการที่ดี และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาข้อสรุปในเชิงลึกต่อไป ในการค้นหาองค์ความรู้ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ให้ครบถ้วนยิ่งขึ้น

2. ควรได้ทำการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้กับภูมิภาคอื่น ว่ามีลักษณะเหมือนหรือแตกต่างกัน หรือนำโมเดลสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับภูมิภาคอื่น เพื่อการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ไปในทิศทางที่เหมาะสมของแต่ละภูมิภาค ที่อาจไม่เหมือนกันทั้งประเทศ

3. ควรมีการวิจัยหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนของภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สำหรับใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล

4. ควรมีการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ หรือระหว่างโรงเรียนแต่ละประเภท หรือระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกื้อ กระแสโสม. (2547). **การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกริกเกียรติ์ ศรีเสริมโภค. (2546). **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ :

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ (2541, มีนาคม). การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการ.** 1 (3) : 71 – 78.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แอลพีเอสทีเพรส จำกัด.

_____. (2550). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.

นารี อาแว. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา จ้อยนุแสง. (2548). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินโรงเรียนคุณภาพห้าดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ภิญโญ สาธร. (2532). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). **การประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ไม่ยาก.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชย์ จำกัด.

วิศิษฐ์ ชาญสุข. (2549). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เอกชน กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุขภาพใจ.

ภาษาอังกฤษ

Biggs, J. B. & Moore, P.J. (1993). **The Process of Learning.** 3rd ed. Australia : Prentices – Hall.

Drier, H.N. (1985). **Vocational and Industrial Education : Guidance Program, The International Encyclopedia of Education Research and Studies.** V.9 P.5843 – A.Oxford : Pergamon Press.

จิตวิญญาณของผู้บริหาร ในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ*

อำนาจ อยู่คำ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป และค้นหาคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดี ด้านความจริงใจเสียสละ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ และด้านแรงบันดาลใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 985 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครู จำนวน 892 คน ในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 31 โรงเรียน โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย จำนวน 31 โรงเรียน และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 31 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตั้งอยู่ใน 25 จังหวัดทั่วประเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการแสดงออกทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยวิธีแต่ละขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดีและด้านแรงบันดาลใจ สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้

คำสำคัญ : จิตวิญญาณ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ต้นแบบ

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2550 – มกราคม 2551

** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ นักเศรษฐศาสตร์ทั่วไปและนักเศรษฐศาสตร์การศึกษาเห็นตรงกันว่า การศึกษาไม่ใช่การบริโภคแต่เป็นการลงทุน ถ้าประเทศชาติลงทุนด้านการศึกษาได้อย่างกว้างขวางสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ การลงทุนด้านการศึกษาจะให้ผลตอบแทนอย่างงดงาม (ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์, 2544, หน้า 30) ประเทศไทยมีการลงทุนที่สูงกว่าประเทศอื่นๆ เกือบทุกประเทศ แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังต่ำกว่าประเทศในเอเชียที่ลงทุนทางการศึกษาต่ำกว่าไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 18–19) แม้รัฐมีความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยการปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ จัดให้มีระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคลกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาแต่คุณภาพการศึกษายังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 หน้า 6–12)

ปัญหาที่ก่อให้เกิดวิกฤตคุณภาพทางการศึกษาปัญหาหนึ่งที่ถูกนำมากล่าวกันมากในขณะนั้นคือ ปัญหาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานของครูของผู้บริหาร ดังจากการวิเคราะห์สถานการณ์ครูไทยวันนี้ในรายการกรองสถานการณ์ที่ออกอากาศทางช่อง 11 ในวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2549 ได้กล่าวถึงปัญหาการทำงานของครูในปัจจุบันว่า ครูมีจิตวิญญาณและความเชื่อแตกต่างจากสมัยก่อน คนสมัยก่อนเป็นครูเพราะตั้งใจจะเป็น แต่ปัจจุบันคนที่ตั้งใจเรียนวิชาชีพครูและออกมาเป็นครูมีน้อยมาก จิตวิญญาณและความเชื่อเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาตนเอง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2549) ครูจะต้องมีจิตวิญญาณการทำงาน (สุมน อมรวิวัฒน์, 2549) คนจะเป็นครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูต้องรักเด็กมีความสุขกับการทำงาน (พระธรรมโกศาจารย์, 2549) สังคมในอดีตให้ความสำคัญกับอาชีพครูมาก คนที่เรียนดีที่สุดจะถูกคัดเลือกให้เรียนครู แต่ปัจจุบันทั้งครูและผู้บริหารค่อนข้างมีปัญหาทั้งความประพฤติและการปฏิบัติ (อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม, 2549 หน้า Online 1) ดังนั้น จึงควรเร่งจัดระบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2548, หน้า 14) ประเวศ วะสี ได้อ้างคำกล่าวของท่านดาไลลามะ ว่า "โลกขณะนี้เป็นโรคขาดพร่องทางจิตวิญญาณ (Spiritual Deficiency) สิ่งที่ต้องทำ คือ การปฏิวัติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Revolution)" (ประเวศ วะสี, 2549, หน้า Online) ผู้บริหารเป็นทั้งครูและเป็นทั้งผู้บริหารในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารขาดจิตวิญญาณของผู้บริหาร เป็นคนที่ไม่เอาจริงไม่ตั้งใจในการบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหารไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม ขาดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ องค์กรจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องดังกล่าว อีกทั้งเรื่องนี้ยังมีการทำวิจัยไว้น้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาทางด้านการศึกษา โดยสนใจทำการศึกษาเปรียบเทียบและค้นหาตัวแปรทางจิตวิญญาณที่สามารถจำแนกและมีความสอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินและรับรองจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

3. เพื่อค้นหาคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ 31 โรงเรียน โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย 31 โรงเรียน และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป 31 โรงเรียน จำนวน 3,977 คน ใน 25 จังหวัดทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครู 892 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 985 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้บริหารเลือกแบบเจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน กลุ่มครูเลือกด้วยการสุ่มอย่างง่ายจากครูในโรงเรียน ในกลุ่มต่างๆ โดยใช้ตารางเลขสุ่มจากบัญชีรายชื่อ ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนของแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา คือ จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรักความปรารถนาดี ประกอบด้วย ก) การแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ข) เจตนาที่จะให้ผู้เรียนพัฒนางานประสบความสำเร็จ ค) เจตนาที่จะให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านความจริงใจเสียสละ ประกอบด้วย ก) การทำงานด้วยอุดมการณ์ ข) การทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ค) การมุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ด้านความสามารถทางปัญญา ประกอบด้วย ก) การมีปัญญาทางอารมณ์ ข) การมีจิตสำนึกที่ดี 4) ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย ก) การเป็นแบบอย่าง ข) การนำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย ก) ความเชื่อมั่นในตนเอง ข) ความมุ่งมั่นในการทำงาน ค) ความศรัทธาในผลสำเร็จ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามการแสดงออกทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ฉบับ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร จำนวน 50 คน ครู จำนวน 100 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค ฉบบที่ 1 มี 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามจิตวิญญาณด้านความรักความปรารถนาดีของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .97 ตอนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิญญาณด้านความจริงใจ เสียสละของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .98 ตอนที่ 3 แบบสอบถามจิตวิญญาณด้านความสามารถทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .98 ตอนที่ 4 แบบสอบถามจิตวิญญาณด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .98 โดยครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามจิตวิญญาณด้านแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .89 โดยผู้บริหารเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือขอเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลส่งข้อมูลไปทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือผู้ประสานงานช่วยในการรวบรวมข้อมูลส่งแบบสอบถามกลับและบางโรงเรียนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บด้วยตนเอง ได้ข้อมูลในส่วนของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 877 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.32

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Version 11.01)

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี LSD (The Least Significant Difference Method)

การค้นหาตัวแปรที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยวิธีแต่ละขั้นตอน (Stepwise Method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับจิตวิญญาณของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป มีจิตวิญญาณของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีจิตวิญญาณของผู้บริหารอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรัก ความปรารถนาดี ด้านความจริงใจเสียสละ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีจิตวิญญาณของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และจิตวิญญาณด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายมีจิตวิญญาณของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้าน

จิตวิญญาณของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ (n=31)			ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย (n=31)			ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป (n=31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
ความรักความปรารถนาดี	4.54	0.27	สูงที่สุด	4.13	0.22	สูง	3.91	0.35	สูง
ความจริงใจเสียสละ	4.64	0.27	สูงที่สุด	4.27	0.24	สูง	3.99	0.37	สูง
ความสามารถทางปัญญา	4.55	0.32	สูงที่สุด	4.17	0.27	สูง	3.86	0.42	สูง
ความเป็นผู้นำ	4.57	0.29	สูงที่สุด	4.16	0.26	สูง	3.89	0.41	สูง
แรงบันดาลใจ	3.86	0.21	สูง	3.62	0.29	สูง	3.49	0.24	ปานกลาง
รวม	4.43	0.23	สูง	4.07	0.20	สูง	3.83	0.31	สูง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณของผู้บริหาร ในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยภาพรวมพบว่า ระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน คือ จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรัก ความปรารถนาดี ด้านความจริงใจเสียสละ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ และด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 93)

จิตวิญญาณของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความรักความปรารถนาดี	ระหว่างกลุ่ม	6.35	2	3.17	38.48***	.000
	ภายในกลุ่ม	7.43	90	0.08		
	รวม	13.78	92			
ความจริงใจเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	6.76	2	3.38	37 30***	.000
	ภายในกลุ่ม	8.15	90	0.09		
	รวม	14.91	92			
ความสามารถทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	7.48	2	3.74	31.99***	.000
	ภายในกลุ่ม	10.51	90	0.12		
	รวม	17.99	92			
ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	7.21	2	3.60	33 16***	000
	ภายในกลุ่ม	9.79	90	0.11		
	รวม	17.00	92			
แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.07	16.98***	.000
	ภายในกลุ่ม	5.688	90	0.06		
	รวม	7.835	92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.75	2	2.88	46.99***	.000
	ภายในกลุ่ม	5.51	90	0.06		
	รวม	11.26	92			

***$p < .001$

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายมีระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ดังตารางที่ 3

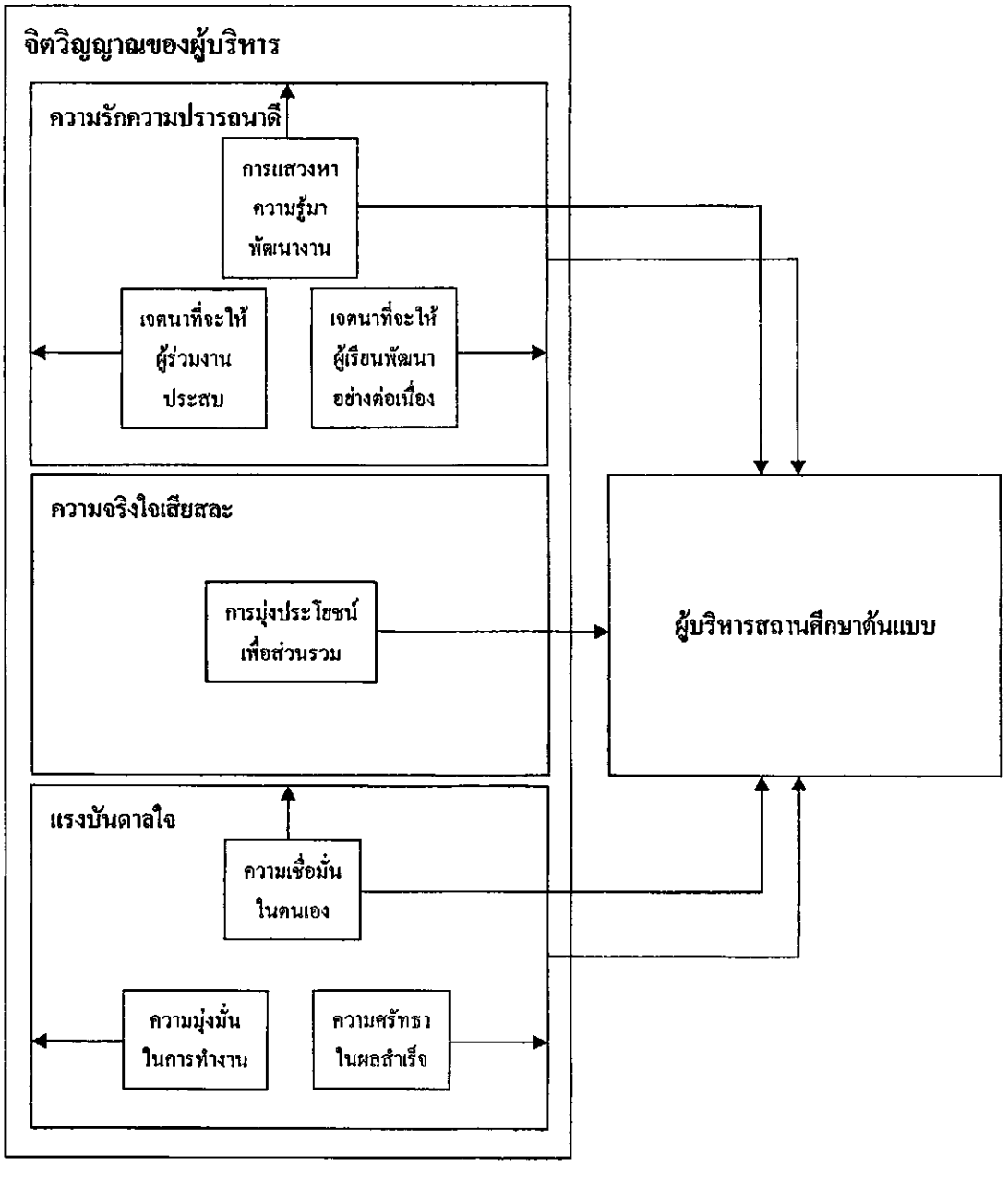
ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยใช้วิธี LSD โดยภาพรวมและรายด้าน

จิตวิญญาณของผู้บริหาร	กลุ่มผู้บริหาร	$\bar{X}$	กลุ่มผู้บริหาร		
			ต้นแบบ	เครือข่าย	ทั่วไป
ความรักความปรารถนาดี	ต้นแบบ	4.54	–	0.41*	0.63*
	เครือข่าย	4.13		–	0.22*
	ทั่วไป	3.91			–
ความจริงใจเสียสละ	ต้นแบบ	4.64	–	0.37*	0.65*
	เครือข่าย	4.27		–	0.28*
	ทั่วไป	3.99			–
ความสามารถทางปัญญา	ต้นแบบ	4.55	–	0.38*	0.69*
	เครือข่าย	4.17		–	0.31*
	ทั่วไป	3.86			–
ความเป็นผู้นำ	ต้นแบบ	4.57	–	0.41*	0.68*
	เครือข่าย	4.16		–	0.27*
	ทั่วไป	3.89			–
แรงบันดาลใจ	ต้นแบบ	3.86	–	0.24*	0.37*
	เครือข่าย	3.62		–	0.13*
	ทั่วไป	3.49			–
รวม	ต้นแบบ	4.43	–	0.36*	0.60*
	เครือข่าย	4.07		–	0.24*
	ทั่วไป	3.83			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์จำแนกคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารในด้านความรัก ความปรารถนาดี และด้านแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้ร้อยละ 63.40 และผลการวิเคราะห์จำแนกคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารในคุณลักษณะย่อย 13 คุณลักษณะ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในการแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้ร้อยละ 68.80

จากผลการวิเคราะห์จำแนกคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร 5 ด้าน 13 คุณลักษณะย่อย มีบางด้านบางคุณลักษณะไม่สามารถจำแนกได้ ส่วนที่สามารถจำแนกได้ มี 2 ด้าน 3 คุณลักษณะย่อย จากข้อค้นพบสามารถเสนอเป็นกรอบแนวคิดใหม่ได้ดังนี้



ภาพประกอบ คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบได้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับจิตวิญญาณของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายมีระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป การที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารอยู่ในลำดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดี ด้านความจริงใจเสียสละ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ และด้านแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ทุ่มเทเสียสละ มีแรงบันดาลใจในการเป็นนักบริหารสถานศึกษา ที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ลักษณะการบริหารมีความเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีแนวคิดหลักการและวิธีปฏิบัติทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่มุ่งการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น จิตวิญญาณของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสนใจในการพัฒนาและเสริมสร้างจิตวิญญาณของผู้บริหารจนทำให้ผู้บริหารทุกคนไม่สามารถแยกตัวตนจากวิชาชีพ และความรับผิดชอบในการเป็นผู้บริหาร ความรู้สึกในความเป็นผู้บริหารจะเป็นคุณลักษณะแก่นแท้ในการแสดงออกทางการบริหารงานที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์จำแนกคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร ที่พบว่า คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร 2 ด้าน คือ จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดี และจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านแรงบันดาลใจ สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบได้

จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 3 ประการ คือ การแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เจตนาที่จะให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ และเจตนาที่จะให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบได้สูงสุด ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะว่าความรักความปรารถนาดีเป็นคุณลักษณะทางจิตวิญญาณที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาท่านใดมีความรักความปรารถนาดีเป็นทุนอยู่ในจิตใจด้านอื่นๆ มักเป็นผลไปจากความรักความปรารถนาดี ทั้งนี้ เพราะความรักความปรารถนาดีเป็นความคิดที่อยู่เหนือระดับเหตุผลและตรรกะ สูงกว่าความคิดระดับปรีชาญาณ (Intellect) ที่เกิดจากการทำงานของสมองเป็นความคิดที่มาจากจิตวิญญาณหรือจิตระดับ

จิตใต้สำนึก ไม่จำเป็นต้องใช้สมองในการแยกแยะเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โอโช่ (Osho, 2001, pp. 29 – 35) กล่าวว่า ความรัก มิตรภาพและความเมตตา ต้องอาศัยปัญญาญาณหรือจิตวิญญาณ เช่นเดียวกับ ปริญญา ตันสกุล (2543, หน้า 121 – 122) กล่าวว่า พลังอำนาจแห่งความรักเป็นความบริสุทธิ์ที่เกิดจากเบื้องลึกในจิตใจอันแท้จริงของมนุษย์ เพียงแต่ให้ความรักความเมตตาความปรารถนาดีด้วยการแสดงออกต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจจนเป็นธรรมชาติของตนเอง ย่อมส่งผลให้ผู้อื่นยอมทำตามทุกอย่าง และน็อดดิ้ง (Noddings, 2003, pp. 59 – 65) กล่าวถึงคุณลักษณะทางจิตวิญญาณด้านความรักว่า การดูแลเอาใจใส่ด้วยความรักไม่ใช่เพียงเรื่องธรรมดา แต่เมื่อคนมีความรู้สึกนี้แล้วจะทำให้ต้องการที่จะทำให้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับจิตของตนเองให้เข้าถึงแก่นแท้ความเป็นตัวตนในการเสริมสร้างความรักความปรารถนาดีได้ วิธีที่ประสบความสำเร็จสูงสุดก็คือการพยายามทำความเห็นให้ตรง หรืออาจเรียกว่าการปรับพฤติกรรมทางปัญญา พฤติกรรมทางปัญญาก็คือพฤติกรรมในการคิดและพฤติกรรมในการใช้ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองในระดับปรีชาญาณและระดับปัญญาไปพร้อมๆ กัน ซึ่งในการทำความเห็นให้ตรงหรือการปรับพฤติกรรมทางปัญญา ผู้บริหารจะต้องรู้จักหาเหตุผลหรือมุมมองเพื่อที่จะสร้างความรู้สึกให้กับตนเองโดยฝึกการมองว่า มนุษย์ทุกคนไม่เลือกชั้นวรรณะไม่เลือกชนชาติและภาษา ไม่เลือกศาสนาว่านับถือศาสนาใด ล้วนเป็นผู้ที่เกิดมาเพื่อแสวงหาความสุขด้วยกันทุกตัวตน การแบ่งปันสิ่งที่เรามีสิ่งที่เราทำได้ย่อมสร้างทางชีวิตที่ดีให้กับผู้อื่นหรือผู้ที่จะต้องมีชีวิตอยู่ต่อจากเรา นั่นคือคุณค่าที่ล้ำเลิศที่สุดสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ หากยังไม่สามารถใช้การสร้างความรู้สึกได้มากพอให้ท่านพยายามมองหาต้นแบบที่สร้างคุณค่าที่ล้ำเลิศที่สุด ซึ่งมีมากหมายหลายท่านในโลก หรือแม้ในประเทศไทยก็ขอให้ท่านจงศึกษาและเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระองค์ทรงให้ความรักความปรารถนาดีกับทุกคนชนชั้นโดยมิได้ถือพระองค์ ขอให้ท่านคิดหาเหตุผลมุมมองและสร้างความรู้สึกอย่างนี้เสมอ ๆ ท่านผู้บริหารก็จะเป็นบุคคลที่เข้าถึงความเป็นตัวตนในความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น จากนั้นพลังสร้างสรรค์นี้ก็จะผลักดันให้ท่านแสวงหาสิ่งต่างๆ มาเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับครู ให้กับเด็ก การบริหารงานจะมีการพัฒนา มีคุณภาพได้อย่างแน่นอน

จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านแรงบันดาลใจ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะย่อย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความศรัทธาในผลสำเร็จ แรงบันดาลใจเป็นอีกคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารอีกด้านหนึ่งที่ค้นพบว่า สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบได้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าแรงบันดาลใจเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับด้านความรักความปรารถนาดีเป็นพลังจากภายใน เป็นพลังสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมการทำงานให้มีพลังมากยิ่งขึ้นจากแก่นแท้ของจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสภณ สุภาพงษ์ (2544, Online) กล่าวว่า แรงบันดาลใจเป็นความมุ่งมาดปรารถนาที่ดีงามภายในแก่นแท้ของจิตใจ มีคนจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จเนื่องจากมีแรงบนดาลใจมาจากบางสิ่งบางประการ เช่นเดียวกับ เซนเก่ (Senge,

2006, หน้า 151 – 156) กล่าวว่า ความสำเร็จอย่างสูงยิ่งจำนวนมากในหลากหลายอาชีพมาจากจิตในระดับจิตใต้สำนึกหรือจิตวิญญาณเป็นสำคัญ เราสามารถเรียกหรือกระตุ้นได้จากภายในของตัวเราเองและปริญญา ตันสกุล (2543, หน้า 121 – 122) ยังกล่าวอีกว่า พลังอำนาจแห่งแรงบันดาลใจ เป็นพลังในตนเองที่ใช้ขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจจากภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างจิตวิญญาณด้านแรงบันดาลใจให้กับตัวเองได้ แรงจูงใจอาจถูกสร้างจากแรงกระตุ้นภายนอกหรือถูกบุคคลอื่นสร้างมากระตุ้น แต่แรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างขึ้นเองจากภายในตน ซึ่งหลักการสร้างนั้นใช้หลักการเดียวกันกับการพัฒนาตนเองให้เกิดความรักความปรารถนาดี กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องหาเหตุผลหรือมุมมองเพื่อที่จะสร้างความรู้สึกให้กับตนเองในความท้าทายที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสร้างความรู้สึกกับตนเองให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นว่างานหรือภารกิจที่จะทำนั้นจะต้องสำเร็จอย่างแน่นอนโดยไม่มีข้อกังขาใดๆ และพร้อมที่จะเผชิญทุกสิ่งทุกอย่าง พร้อมจะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และมองว่าปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา พร้อมทั้งสร้างภาพความสำเร็จที่น่าชื่นชม อยากเห็นสิ่งนั้นบังเกิดความเป็นจริงที่ปรากฏออกมา อยากให้คนอื่นได้ชื่นชมสิ่งดีๆ เหล่านั้นกับเราด้วย ท่านผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชื่อว่าท่านทำได้แน่นอน หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผ่านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองได้อย่างแท้จริง สิ่งที่ตามมาคือความมุ่งมั่นในการทำงานก็จะเกิดขึ้นเอง ท่านผู้บริหารจะทำงานอย่างอดทนไม่ย้อท้อ บางครั้งอาจทำงานจนไม่รู้สึกหิว ไม่รู้สึกหนาวหรือร้อน ไม่เหน็ดเหนื่อยง่าย แม้จะทำงานหนักก็จะมีความสุขในขณะทำงาน และสุดท้ายเมื่องานเสร็จสิ้นไม่ว่าจะสำเร็จตามเป้าหมายครบถ้วนหรือไม่แต่ประการใด ท่านต้องหามุมมองและสร้างความรู้สึกถึงคุณค่าอย่างสูงยิ่ง ศรัทธาต่อความสำเร็จ ชื่นชมเห็นคุณค่าและประโยชน์อย่างสูงยิ่ง สร้างความรู้สึกท้าทายที่จะทำงานอื่นต่อไป จะเห็นได้ว่าทั้งจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดีและด้านแรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำหรับคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร 3 คุณลักษณะย่อยที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบได้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้เกิดแก่ตนเอง ดังที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 26 –27) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยเชื่อถือได้ ทั้งการแสวงหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ประกอบกับจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องสอดคล้องกับองค์การและสภาพแวดล้อม การแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดความสามารถในการมองการไกลมองภาพองค์รวมและการคาดคะเนแรงด้าน ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาความรู้มาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานอยู่เสมอส่วนความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดเป็นขั้นแรกของการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความมั่นใจในความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์งาน

การมองเห็นภาพความสำเร็จ เห็นแนวทางการพัฒนา สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นตาม กล้าตัดสินใจปฏิบัติ พร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรค ดังที่ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2549, Online1) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นเป็นจุดเริ่มต้นความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และเมอร์ฟี่ย์ (2006) กล่าวว่าพลังแห่งความเชื่อมั่นเป็นพลังที่สัมพันธ์กับจิตวิญญาณ ทำงานร่วมกับจิตใต้สำนึก เป็นปฏิกิริยาการสื่อสารระหว่างจิตสำนึกกับจิตใต้สำนึกเป็นการเข้าถึงสภาวะการรวมจิตมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น และการมุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สังคมทุกยุคทุกสมัยต้องการ ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานหรือการดำรงชีพของบุคคลมักมีประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ตนเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ประโยชน์ส่วนรวมควรมาก่อนและมีสัดส่วนมากกว่าส่วนตน เพราะเมื่อคิดถึงประโยชน์ผู้อื่นเป็นตัวตั้ง วิธีคิด กระบวนการคิด ต้องมีความรอบคอบละเอียด ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2548) กล่าวว่าจิตวิญญาณเป็นเรื่องของน้ำใจ คนที่ไม่นึกถึงตนเองแต่นึกถึงผู้อื่นเขาจะมีวิธีคิดและพฤติกรรมที่ไม่ทำเพื่อตนเอง มุ่งเน้นการทำเพื่อส่วนรวม และเน้นความทรงจำรวมหมู่ เช่นเดียวกับ เบิร์นส (Sergiovanni, 2004 , p.220; citing Burns, 1978) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามยกระดับจิตสำนึกอยากทำตัวให้ดีขึ้นซึ่งจะช่วยให้มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณและมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่เบียดเบียน ไม่เลือกปฏิบัติไม่เห็นแก่ตัว และช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเช่นนี้ย่อมส่งผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา และยินยอมทำตามที่ผู้บริหารนำปฏิบัติ ดังนั้น คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน 3 คุณลักษณะย่อย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้เกิดจิตสำนึกและความรู้สึกในการปฏิบัติให้เกิดกับตนเองเพื่อคุณภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประโยชน์และความสุขต่อผู้อื่นและต่อตนเองตลอดไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้

1. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา อาจนำคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตวิญญาณในด้านที่สำคัญๆ มากยิ่งขึ้น หรืออาจนำไปปรับปรุงองค์ประกอบในการประเมินศักยภาพการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาการเพิ่มวิทยฐานะ การปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารเพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้น

2. สภามหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดสาขาศึกษาศาสตร์อาจนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินเพื่อคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนในวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและลักษณะเฉพาะทาง อันจะช่วยให้การศึกษาพัฒนาในสาขานั้นๆ ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา น่าจะมีความชัดเจนในองค์ประกอบของจิตวิญญาณครูและจิตวิญญาณของผู้บริหารมากยิ่งขึ้นอาจช่วยให้การกำหนดทิศทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การกำหนดโครงการในการพัฒนา

ส่งเสริมการสร้างหลักสูตร การเข้าร่วมโครงการพัฒนา หรือการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารมีความเที่ยงตรงและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยซ้ำในกลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มอื่นๆ เพื่อพัฒนาหรือยืนยันองค์ประกอบทางจิตวิญญาณให้มีความชัดเจน และกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะงานวิจัยด้านนี้มีน้อยมาก โดยเฉพาะในสาขาศึกษาศาสตร์

2. ควรมีการวิจัยในกลุ่มของครู เพื่อสร้างองค์ประกอบทางจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งจะได้ประโยชน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคนจำนวนมากที่ประกอบวิชาชีพครู รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะได้ใช้ผลการวิจัยเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณครูให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ต่างออกไปจากการวิจัยครั้งนี้ในลักษณะที่ใช้วัดจิตวิญญาณของบุคคลโดยตรง เพื่อประเมินตัวตนสำหรับความเหมาะสมกับการเลือกวิชาชีพหรือเพื่อทดสอบคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของตนเอง เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะที่ยังพร่องอยู่

เอกสารอ้างอิง

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2544). อาจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล กับการวางแผนการศึกษา. **วารสารสถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** 3 (1) : 29 - 30.

ประเวศ วะสี. (2537). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิปัญญา.

ปริญญา ตันสกุล. (2543) **ศาสตร์แห่งผู้นำ**. กรงเทพฯ : จูนพับลิซซิ่ง.

พระธรรมโกศาจารย์.(13 มกราคม 2549). **ครูไทยวันนี้.** [CD.ROM]. กรองสถานการณ์. สถานีโทรทัศน์ช่อง 11.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2548). **ความหมายของจิตวิญญาณ.** เอกสารอัดสำเนา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2548). ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ 11 ประการ. **จุลสารประชาคมประกันคุณภาพการศึกษา** ฉบับพิเศษ (2) : 14.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ปี 2544.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : การศาสนา.

สุมน อมรวิวัฒน์. (13 มกราคม 2549). **ครูไทยวันนี้.** [CD.ROM]. กรองสถานการณ์. สถานีโทรทัศน์ ช่อง 11.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). **วิสัยทัศน์ของผู้นำ.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

____ . (13 มกราคม 2549). **ครูไทยวันนี้.** [CD.ROM]. กรองสถานการณ์. สถานีโทรทัศน์ ช่อง 11.

โสภณ สุภาพงษ์. (2544). **แรงดลใจแห่งชีวิต.** [ออนไลน์] http://161.00.139.232/cgi-bin/main/2503/discreption-not.asp เข้าถึงข้อมูลเมื่อ (กันยายน 21, 2548).

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). **ความเชื่อมั่นในตนเอง.** [ออนไลน] http://www.hrctender.co.th/ HRKnowView. เข้าถึงข้อมูลเมื่อ (มีนาคม 22, 2549).

อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ปี 2545.** เอกสารอัดสำเนา.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice.** 7th ed. New York : McGraw – Hill.

Murphy, J. (2006). **The Power of Subconscious Mind.** New York : BN Publishing.

Noddings, N. (2003). The Heart of a Teacher. In Ornstein, A.C., L S. Behar-horenstein and E.F. Pajak. **Contemporary Issues in Curriculum.** 3rd ed. Boston : Pearson Education.

Osho. (2001). **Autobiography of a Spiritually Mytics.** New York : Martin's Press.

Senge, P.M. (2006). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Doubleday.

Sergiovanni, T. J., et al. (2004). **Educational Governance and Administration.** 5th ed.

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา*

สุริยะ ชมศรีเมฆ**
สุภัทรา เอื้อวงศ์***
รัตนา ศรีเหรัญ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แนวคิดเชิงระบบ การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1. การวิเคราะห์ระบบ (Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (Design) 4. การประเมินผลระบบ (Evaluation)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบของระบบทุกรายการมีความเหมาะสม

2. การประเมินผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ได้มาตรฐานทั้งระบบการประเมินในภาพรวม การตรวจสอบรายละเอียดของระบบในแต่ละองค์ประกอบย่อย และการประเมินผลการนำระบบไปใช้

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีองค์กรกลางสำหรับบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีองค์กรกลางสำหรับ

---

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 111 ฉบับที่ 5 เดือนมกราคม 2555

** ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

*** พลเรือตรีหญิง ดร., ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม

**** ดร., เลขาธิการ ก.ค.ศ.

บริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ คณะกรรมการส่วนกลาง เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ส่วนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก็กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณให้โทษแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายการศึกษาของสภาการศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ว่า อ.ก.ค.ศ. ส่วนใหญ่มีบทบาทเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบทบาทด้านส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการปฏิบัติที่ชัดเจน ปัญหาที่พบในเรื่องความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาโยกย้ายและพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน สภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่ได้รับการส่งเสริมในด้านขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการทำงานและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ต้องดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

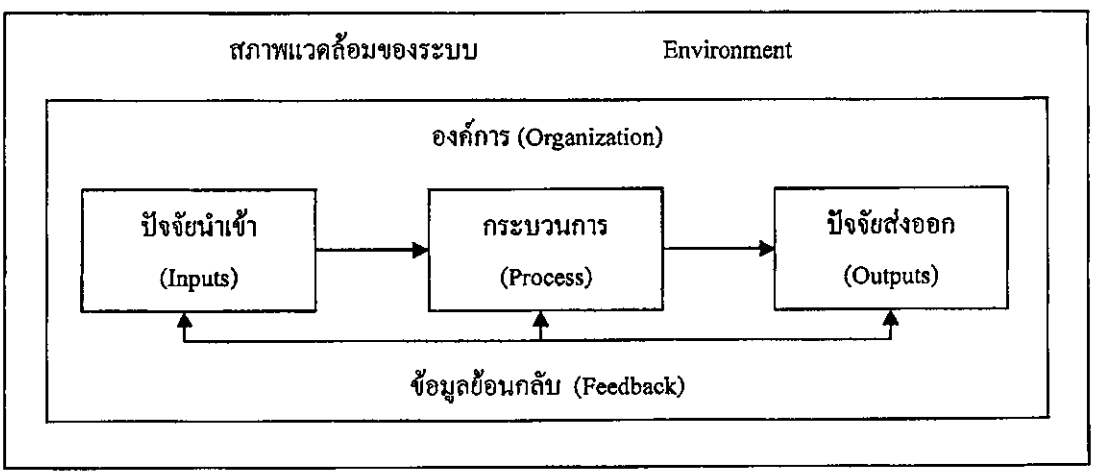
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในด้านการบริหารการศึกษาอีกด้วย

กรอบความคิด

ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทฤษฎีระบบ ซึ่งหมายถึงการรวมตัวกันขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นระบบย่อย มีการประสานสัมพันธ์กันในการทำหน้าที่ และมีผลกระทบต่อกัน ระบบจะมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ช่วยสนับสนุนเกื้อกูลกัน หากสามารถผสมผสานกันได้อย่างลงตัวก็จะทำการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาจะมีความเหมาะสมมาก เพราะการศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษาจะมีระบบย่อย (Sub – System) เช่น ระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศ การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับระบบ ใช้กรอบแนวคิดของ Lunenberg and Ornstein ที่ได้กำหนดแนวคิดองค์ประกอบของระบบรูปแบบพื้นฐานของระบบ (Basic Systems Model) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ปัจจัยส่งออก (Outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อมของระบบ (Environment) ดังแสดงในแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการทดลองใช้ระบบ เป็นคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 120 คน ใน 10 เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 คน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 12 คน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 12 คน 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 12 คน 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 12 คน 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 12 คน 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 12 คน 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 12 คน 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 12 คน และ 10) สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้ระบบ โดยการเลือกแบบเจาะจงเพื่อความหลากหลายและความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนเพื่อความสะดวกและความครบถ้วนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ จำนวน 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นเครื่องมือประเมินผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกรอบเนื้อหาการประเมินด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะที่ 2 เป็นแบบประเมินผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถามการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดตามองค์ประกอบย่อยของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 16 องค์ประกอบ

ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis and Content Synthesis)

2. การประเมินระบบ ใช้การคำนวณค่าร้อยละ (%) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการตรวจสอบระบบและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการจัดประชุมสัมมนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตรวจสอบรายละเอียดของระบบในแต่ละองค์ประกอบย่อย

3. การทดลองใช้ระบบ วิเคราะห์ความเหมาะสมของระบบและความพึงพอใจของผู้ประเมิน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบตามทฤษฎีระบบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยส่งออก และด้านข้อมูลย้อนกลับ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน 2) เนื้อหาสาระในการประเมินการปฏิบัติงาน มี 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 16 องค์ประกอบ และการประเมินความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 5 องค์ประกอบ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน จำนวน 3 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงาน ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ และ 4) ผู้ประเมิน ซึ่งทำหน้าที่ประเมินในรูปคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน

1.2 ด้านกระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประเมิน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดผู้รับผิดชอบ 2) การวางแผนการประเมิน 3) การดำเนินการประเมินตามเครื่องมือที่กำหนด 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ผลการประเมิน และ 6) การสรุป แปรผล และการรายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.3 ด้านปัจจัยส่งออก (Output) เป็นรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวม ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปปรับปรุงพัฒนา

2. การประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ได้มาตรฐานทั้งระบบการประเมินในภาพรวม การตรวจสอบรายละเอียดของระบบในแต่ละองค์ประกอบย่อย และการประเมินผลการนำระบบไปใช้

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา มีการติดตามประเมินเฉพาะเรื่องที่เป็นปัญหาหรือเรื่องที่ต้องการทราบเท่านั้น และการดำเนินการติดตามก็ไม่มีความต่อเนื่อง การดำเนินการในปัจจุบันจะเป็นการดำเนินการตามระบบราชการตามปกติ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษ่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้มากขึ้น สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปปรับปรุงพัฒนาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้รับการประเมินควรเปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมิน และนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง เพราะเป็นเรื่องดีเป็นการมองตนเองจากมุมมองของผู้อื่น ผู้ที่จะนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้ประโยชน์ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกของแต่ละด้านตามที่กฎหมายกำหนด

เอกสารอ้างอิง

พรเทพ รู้แผน. (2546) **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา เชาว์ปรีชา. (2537) **การศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545) **ทฤษฎีการประเมิน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544) **การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วี ที ซี คอมมิวเคชั่น.

อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์. (2547) **การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

FizGerald, J and FizGerald, A.F. (1987) **Fundamental of systems analysis : Using Structured analysis and design techniques.** 3rd ed. New York : John Wiley & Sons.

การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (นครราชสีมา)*

ยุทธชัย เสริมพงษ์**
เพชรสุดา ภูมิพันธุ์***
ประมวล ตันยะ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 127 คน มาจากการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 11 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้าน มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ที่มีเพศ ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายภาระงานตามศักยภาพ จัดอบรมให้ความรู้ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ สร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนท้องถิ่น ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงาน และผู้บริหารหรือครูนิเทศต้องใส่ใจในการนิเทศและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ครูผู้ช่วย ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

---

* วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม 2554 – มกราคม 2555

** นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 7 มาตรา 54 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 17)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ในหมวด 3 มาตรา 38 ได้กำหนดตำแหน่งครู แบ่งเป็น ครูผู้ช่วย ครู และมาตรา 56 ระบุว่าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีผู้มีอำนาจมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ ไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าวแล้ว และผู้มีอำนาจตามมาตร 53 พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็สั่งผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และรายงานหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ แล้วแต่กรณี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 15)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย เข้าปฏิบัติหน้าที่จะต้องดำเนินการประเมิน พัฒนา รับรู้ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อที่จะเข้าไปดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหา แนะนำ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย มี 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ 6) การดำรงชีวิตเหมาะสม และด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

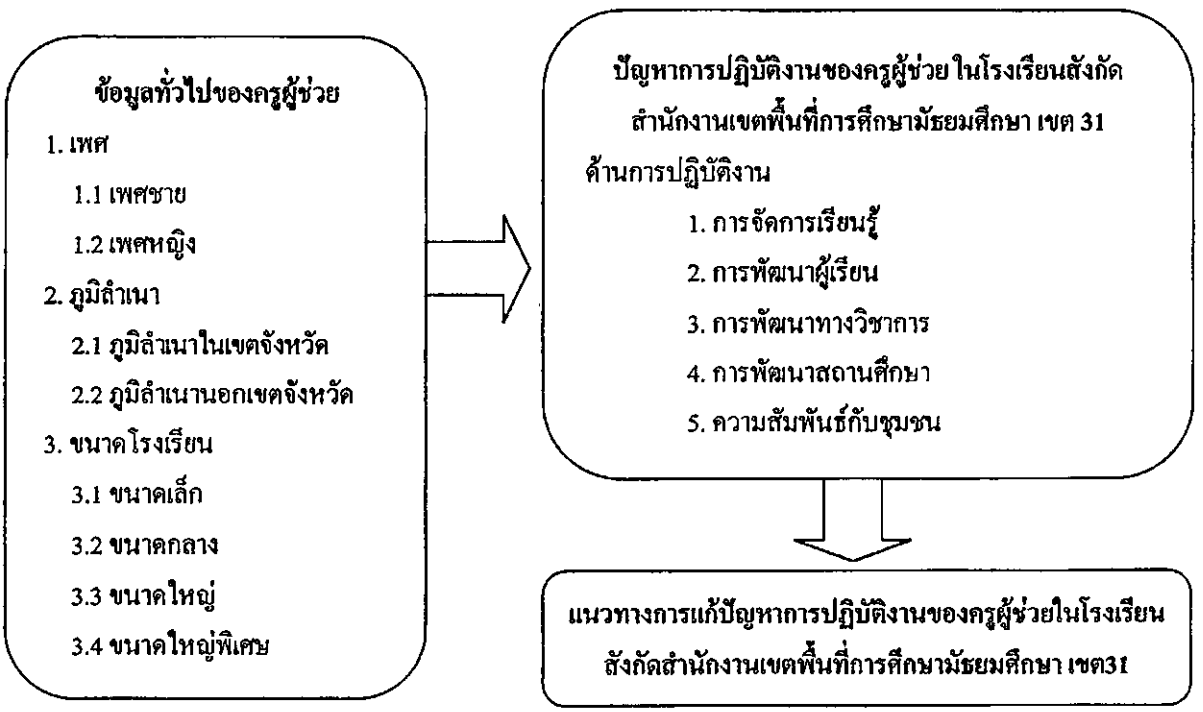
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมา ทำให้เห็นว่าการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ซึ่งครอบคลุม 32 อำเภอ มีสถานศึกษาจำนวน 50 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. 2553 : 155 – 156) มีขนาดสถานศึกษาและบริบทแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองในท้องถิ่นที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยผู้วิจัยได้ยึดเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยในด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 3 – 5) มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในการประเมินครูผู้ช่วยตามตำแหน่งหน้าที่ ได้รับรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนาและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยในด้านการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 3 – 5)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 191 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สมบูรณ์ ตันยะ. 2550 : 126) โดยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non Proportional Stratified Random Sampling)

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 5 คน จากโรงเรียนต้นแบบ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีใกล้บ้าน) ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จาก 10 โรงเรียน รวมจำนวน 11 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Check lists) ที่เกี่ยวกับเพศ ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ คือ (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย (1) น้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กรอบคำสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) คือพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกันและความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้วบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน (ร้อยละ 64.57) เพศชาย จำนวน 45 คน (รเอยละ 35.43) และเมื่อพิจารณาตามภูมิลำเนา พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 57.48) และภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนครราชสีมา 54 คน (ร้อยละ 42.52) อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง 43 คน (ร้อยละ 33.86) โรงเรียนขนาดใหญ่ 30 คน (ร้อยละ 23.62) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 30 คน (ร้อยละ 23.62) และโรงเรียนขนาดเล็ก 24 คน (ร้อยละ 18.90)

2. ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.70, S.D. = 0.74)

3. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนาและขนาดโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. แนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากการสัมภาษณ์สรุปผลจำแนกตามปัญหา ดังนี้

4.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการนิเทศและมอบหมายภาระงานตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้งาน จัดอบรมให้ความรู้และพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง

4.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้ช่วยต้องค้นคว้าข้อมูลเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน

4.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาการ โรงเรียนควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ ครูผู้ช่วยก็ควรมีการเตรียมการสอน ประสานงานหรือสร้างเครือข่ายกับชุมชนท้องถิ่นและศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

4.4 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ครูผู้ช่วยต้องศึกษาเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

4.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารหรือครูนิเทศต้องใส่ใจเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ หรือใช้กิจกรรมเยี่ยมบ้านเพื่อฝึกประสบการณ์งานสัมพันธ์กับชุมชนให้ครูผู้ช่วย

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการ และความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเดช บัวหลวง (2542 : 94) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเฉลี่ยครูผู้ช่วยเพศหญิง มีปัญหามากกว่าครูผู้ช่วยเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยเป็นบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานในสถานศึกษา และได้รับความคาดหวังจากสถานศึกษาในการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรจึงมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและงานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ทำให้ครูผู้ช่วยต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่มาก และโดยธรรมชาติของเพศ ครูผู้ช่วยเพศชายอาจจะมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยกว่าครูผู้ช่วยเพศหญิง

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่โดยเฉลี่ยครูผู้ช่วยที่มีภูมิลำเนานอกเขตจังหวัดนครราชสีมามีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ช่วยที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนครราชสีมา อาจมีปัญหาในเรื่องที่พัก การเดินทาง และต้องมีการปรับตัวด้านภาษา ประเพณี วัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน รวมทั้งสถานที่ที่มีความแตกต่างจากภูมิลำเนาของตนเอง และครูผู้ช่วยบางคนอาจมีความพยายามที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาอยู่ตลอดเวลาตามเหตุผลและความจำเป็นส่วนบุคคล ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามไปด้วย

2.3 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีนโยบายด้านการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมีทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยน้อย ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครูผู้ช่วยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีแนวทางการแก้ปัญหาดังนี้ โรงเรียนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ การวิเคราะห์และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรม ผู้บริหารหรือครูนิเทศต้องใส่ใจในการนิเทศและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และมอบหมายภาระงานตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้งานและพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรอบรมอย่างเข้มข้นและครอบคลุมมาตรฐานวิชาชีพครูให้กับครูผู้ช่วยก่อนไปปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรกำหนดกรอบการประเมินให้มีทิศทางเดียวกันที่มุ่งพัฒนาครูผู้ช่วยให้เป็นบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

1.3 โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานว่าแตกต่างกันหรือไม่ และจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก.

_____. (10 พฤศจิกายน 2548). ที่ ศธ 02062/ว 20. **การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.moe.go.th/webtcs/Table6/Law/law20/law20.htm [11 กันยายน 2553].

สมบูรณ์ ตันยะ. (2550). **การวิจัยทางการศึกษา.** นครราชสีมา โปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2553). **ที่ระลึกพิธีเปิดป้ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.** นครราชสีมา : มิตรภาพการพิมพ์.

สุรเดช บัวหลวง. (2542). **ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์*

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผลการสังเคราะห์ พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์ปัจจัยนำทางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ พบว่า "นโยบาย" มาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตัวผู้บริหารที่ต้องการพัฒนานักเรียน สำหรับ "กลยุทธ์" ในการดำเนินการนั้น พบว่า ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนานักเรียน พัฒนาวิชาการ พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียน 2) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ พบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการส่วนใหญ่มุ่งเน้นหรือมี "วัตถุประสงค์" เพื่อให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัยและทักษะพิสัย เมื่อพิจารณาถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในส่วนของ "หลักสูตร" พบว่า มีการนำไปบูรณาการเข้ากับรายวิชา บางกิจกรรมจัดอยู่ในรูปของกิจกรรมพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ พบว่ามีการนำไปบูรณาการเข้ากับรายวิชา บางกิจกรรมจัดอยู่ในรูปของกิจกรรมพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ พบว่ามีการจัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่น ในส่วน "บทบาทนักเรียน" พบว่า นักเรียนมีจิตอาสา ทำกิจกรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะ ตั้งตนพร้อมที่จะเรียนรู้ทั้งทางสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติ "สื่อการเรียนรู้" พบว่ามีการใช้ทั้งสื่อการเรียนรู้ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สำหรับ "การประเมินผล" พบว่า มีการนำหลักการประเมินตามสภาพจริงมาใช้ โดยกระบวนการประเมินนั้น มีทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ และ 3) ผลการสังเคราะห์ปัจจัยเสริมในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น พบว่าใช้หลักบริหารจัดการแบบ 4M ประกอบด้วย การจัดการ บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรใน "การบริหารจัดการ" เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นธรรมาภิบาล มีการประยุกต์ใช้วงจรปฏิบัติการ (PDCA) เข้ามาใช้

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของคำว่า "การศึกษา" ไว้ว่า "กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัย

* วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่ 3 ฉบับที่ 1, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2554)

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต" ทั้งนี้ ยังได้มีการระบุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" จาก 2 มาตราแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

กระบวนการหรือองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) และการประเมินผล (Evaluation) (ศิริชัย กาญจนวาสี 2548) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนล้วนมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน จะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปไม่ได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การจะพัฒนามนุษย์ได้จำเป็นจะต้องเริ่มที่ระบบการศึกษา การศึกษาที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ต้องเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้นักเรียนนั้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุขกับการเรียน

แผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ได้ดำเนินการทางด้านสุขภาพในปี พ.ศ. 2551 เพื่อร่วมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และนำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวไปสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ ต่อมาในปี 2552 แผนงานฯ ได้ดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับระบบการศึกษา โดยคัดเลือกบุคลากรหรือสถานศึกษาในระบบการศึกษาที่มีคุณสมบัติของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Humanized Educare) จากความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน ประกอบกับภารกิจที่สำคัญของคณะศึกษาศาสตร์จะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาต้องพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มี "สุขภาวะ" ในการดำรงอยู่ในสังคม สร้างผลผลิตของกระบวนการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงาม มีศักยภาพโดยเฉพาะในด้านของจิตวิญญาณรวมถึงการมีความฉลาดทางอารมณ์ จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Humanized Educare) ในชุดโครงการสังเคราะห์ความรู้วิชาการ ใน 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำทางเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนานักเรียน 2) กระบวนการที่ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล และ 3) ปัจจัยเสริม ได้แก่ การจัดการบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารโครงการที่เป็นการนำเสนอประสบการณ์หรือเรื่องเล่าดี ๆ จากครูในโครงการ ซึ่งอยู่ในรูปของ Fact Sheet และ Success Story Telling อันจะเป็นการเติมเต็มประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนานักเรียนให้มีความครบถ้วนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการสังเคราะห์

เพื่อสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยนำทางเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. เพื่อสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ใน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

3. เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเสริมในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการ บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร

แหล่งข้อมูลในการสังเคราะห์

1. ข้อมูลจากเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. ข้อมูลจากการถอดเทปกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 วง วงละ 3 รอบ ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดเทปกิจกรรม โดยแผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ทั้งนี้ ข้อมูลจากโครงการที่ประกอบด้วยการนำเสนอประสบการณ์หรือเรื่องเล่าดี ๆ ที่เป็น Success Story Telling ผ่านวีดิทัศน์กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกเอกสารถอดเทปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกถอดประสบการณ์เรื่องเล่า (Fact Sheet) จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 47 คน

วิธีการสังเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. กำหนดประเด็นการสังเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ

2.1 ปัจจัยนำทางเกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2.2 องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ใน 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

2.3 ปัจจัยเสริม คือ การบริหารจัดการตามแนวคิด 4M ประกอบด้วย การจัดการ (Management) บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) และทรัพยากร (Material)

3. ดำเนินการสังเคราะห์ความรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จาก

3.1 อ่านบันทึกถอดเทปเรื่องเล่าดี ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 4 วง ๆ ละ 3 รอบ

3.2 ค้นหาคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการสังเคราะห์ (Coding) โดยพิจารณาจากความหมายและความถี่ของคำ

3.3 จับประเด็นจากภาพ/ตัวบทที่ได้เขียนประเด็นหลัก (Theme) หรือการจัดจำแนกประเภท (Categories) ของคำและข้อความให้ครอบคลุมตรงตามปัญหาของวัตถุประสงค์การสังเคราะห์

3.4 วิเคราะห์ โดยการจำแนกและจัดหมวดหมู่ จากนั้นนำมาเขียนเป็นข้อสรุปแบบย่อย ๆ และนำข้อสรุปย่อย ๆ นั้นมาเชื่อมโยงหรือผูกกันให้เห็นเป็นแบบแผนของบทสรุปที่ได้จากการศึกษา

4. วิพากษ์ผลการสังเคราะห์ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความน่าเชื่อถือ (Trust Worthiness) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

5. เขียนรายงานสรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 สรุปโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

วง	โรงเรียน	ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการ/กิจกรรม
1	1. โรงเรียนวัดกระบังมังคลาราม จ.พิษณุโลก	1. ครูสามารถ กอนอยู่	โครงการดูแลฟัน และกิจกรรมงามอย่างไทย
		2. ครูสมหวัง นุชเอี่ยม	โครงการเยี่ยมบ้าน โครงการจิตอาสา และโครงการโรงเรียนน้อย
	2. โรงเรียนบ้านร้องขี้เหล็ก จ.เชียงใหม่	1. ครูสมบูรณ์ เดชยิ่ง	หลักสูตรการทำนา กิจกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
		2. ครูพิสมัย เทวาพิทักษ์	กิจกรรมชมรมร้อยสานงานศิลป์ และหลักสูตรท้องถิ่นทุ่งนาพาเพลิน
	3. โรงเรียนบ้านทับโกบ จ.สงขลา	1. ครูไพโรจน์ สังหาร	โครงการชวนน้องทำความดี ชวนพี่อยู่อย่างพอเพียง
		2. ครูแก้วตา ทองบุญ	โครงการวิถีพุทธ กิจกรรมบันทึกความดี
	4. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์น่าน จ.น่าน	1. ครูสุมนต์ มอนไข่	หลักสูตรตองเหลือง โครงการโรงเรียนวิถีพละเกษตร
		2. ครูสงกรานต์ มหามิตร	กิจกรรมกระบวนการพี่เลี้ยง กิจกรรมค่ายร่มไทย
		3. ครูสำเนียง เสนา	–
	5. โรงเรียนซำม้อพิทยาคม จ.ระยอง	1. ธีระวัธน์ สิงหบุตร	กิจกรรมกลุ่มสายใยสัมพันธ์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมค่ายคุณธรรม (แรลลี่)
		2. ครูฮุสนา เงินเจริญ	โครงการธนาคารขยะ โครงการสมัชชานักเรียน และโครงการจิตอาสา

วง	โรงเรียน	ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการ/กิจกรรม
	6. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย กรุงเทพมหานคร	1. ครูธงไทย ทองประเสริฐ	กิจกรรมปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในกิจกรรมเช้า โครงการนิทรรศการ และกิจกรรมค่ายพุทธมามกะ
		2. ครูนเรศ เหมนาไลย	กิจกรรมตามรอยรุ่นพี่
	7. โรงเรียนหนองตาบ่ง จ.กาญจนบุรี	1. ครูวิวรรธน์ มั่งอะนะ	โครงการอ่านหนังสือ กิจกรรมยุวชนอาสา โครงการพ่อแม่บุญธรรม และโครงการเล่าความดี
		2. ครูนุกูล ดีเสมอ	โครงการรักการอ่าน
	8. โรงเรียนบ้านเปือย จ.อุบลราชธานี	1. ครูบงการ สายเนตร	–
		2. ครูชลธิชา สายเนตร	กิจกรรมบูรณาการหลักอริยสัจ 4 และกิจกรรมเด็กไทยไม่ใช้เงิน
2	1. โรงเรียนอุ้มผาง วิทยาคม จ.ตาก	1. ครูสมประสงค์ มั่งอะนะ	–
		2. ครูรุ่งทวี พรรณนา	โครงการพ่อแม่อุปถัมภ์ โครงการจำหน่ายของที่ระลึก โครงการแสดงให้นักท่องเที่ยวชม
	2. โรงเรียนสองแคววิทยา จ.เชียงใหม่	1. ครูอุทัย ขัติวงศ์	–
		2. ครูอัมพร ดวงวาส	โครงการ To Be Number One Friend Corner ต่อต้านยาเสพติด และการบูรณาการการสอนภาษาอังกฤษกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	3. โรงเรียนกงไกรลาศวิทยา จ.สุโขทัย	1. ครูดุษฎี สีตลวรางค์	กิจกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจผู้อื่น
		2. ครูกรรณิกา อุดมกีรติกุล	กิจกรรมนิทาน เพลง โครงการชีววิถีข้าวไทยชุมชนร่วมใจเศรษฐกิจพอเพียง
	4. โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนชัย จ.ขอนแก่น	1. ครูวีรศักดิ์ ดอนละคร	กิจกรรมกระตุ้นนักเรียนโดยใช้ประสบการณ์ตนเอง
		2. ครูเนื่องนิตย์ พาลี	โครงการคนขอนแก่นไม่ทิ้งกัน
		3. ครูอรวรรณ งามนิรัตน์	โครงการวิถีชุมชนท้องถิ่น และกิจกรรมขยับกายสบายชีวีวิถีคณิต

วง	โรงเรียน	ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการ/กิจกรรม
	5. โรงเรียนสำโรงทาบพิทยาคม จ.สุรินทร์	1. ครูสารภี สายหอม	กิจกรรมเครือข่ายนักเรียน กิจกรรมสร้างสุขให้กับครอบครัว และกิจกรรมทำความดีลบล้างพฤติกรรม
		2. ครูชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์	กิจกรรมคณิตศาสตร์เพื่อชีวิต กิจกรรมชุมนุมรักนวลสงวนตัว และโครงการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	6. โรงเรียนบ้านเหล็ก จ.ศรีสะเกษ	1. ครูทวีชัย คำแพง	โครงการสร้างฝันและให้กำลังใจเพื่อน และกิจกรรมการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงชีวิตจริง
		2. ครูจีน อินทร์จันทร์	–
		3. คุณวีระสิทธิ์ สีหะบุตร	–
3	1. โรงเรียนชุมทางตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร	1. ครูวนิดา รอดภัย	โครงการนำนักเรียนประกวดนิทานเรียงความ กิจกรรมสร้างสรรค์นอกสถานที่
	2. โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" จ.ชลบุรี	1. ครูชบา อ่อนนาค	โครงการรักษ์สัตว์รักษ์สังคม
		2. ครูวิชัย หิรัญกนกโชติ	กิจกรรมพลศึกษาพัฒนานักเรียน
	3. โรงเรียนสุขานารี จ.นครราชสีมา	1. ครูเกษม ศุภรานนท์	–
		2. ครูชมนาด เดือนกลาง	กิจกรรมการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง และกิจกรรมเล่านิทานเชิงคุณธรรมบูรณาการในการเรียนรู้
	4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 74 จ.นครศรีธรรมราช	1. ครูเสถียร วัฒนาพันธุ์	–
		2. ครูจุฑาทิพย์ คำแป้น	กิจกรรมสวดมนต์หมู่สรภัญญะ
		3. ครูสุจิรา ประจงไสย	โครงการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นักเรียน
	5. โรงเรียนบ้านทรายขาว จ.ชุมพร	1. ครูสุภาพรรณ จูสวย	โครงการกล้ากตัญญู กิจกรรมครอบครัวอบอุ่น และกิจกรรมชุมชนเข้มแข็ง
4	1. โรงเรียนวัดสวนส้ม จ.สมุทรปราการ	1. ครูอัมพร สุวรรณจันทร์	โครงการโรงเรียนรีสอร์ท กิจกรรม 5 โรงงานสร้างสรรค์
		2. ครูอุทัยวรรณ ภัททกวงศ์	กิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการ 6 สาระและการพัฒนาการอ่านโดยใช้หนังสือนิทาน

วง	โรงเรียน	ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการ/กิจกรรม
	2. โรงเรียนบ้านขอนคลาน จ.สตูล	1. ครูสุณีย์ จุนณศักดิ์ศรี	โครงการเด็กไทยทำได้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมสุขาน่าใช้ กิจกรรมอาหารปลอดภัย และกิจกรรมทันตสุขภาพ
		2. ครูอุดมรักษ์ ศรีละนนท์	หลักสูตรท้องถิ่น
	3. โรงเรียนบ้านแค จ.สงขลา	1. ครูสุชาฎา ประพรหม	โครงการลูกบุญธรรม
		2. ครูหยาดอรุณ หมันเหม	โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาลายมือนักเรียน
		3. ครูสุภาพ เอียดเพชร	กิจกรรมการเรียนที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผลการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์

1. การพัฒนาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น ในส่วนของ**ปัจจัยนำทางที่**เกี่ยวข้องกับในการดำเนินการนั้น พบว่า **"นโยบาย"** ส่วนหนึ่งมาจากกฎหมายการศึกษาก็คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และอีกส่วนหนึ่งมาจากตัวผู้บริหารที่ต้องการพัฒนานักเรียน ที่ต่างมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกส่วน สำหรับ **"กลยุทธ์"** ในการดำเนินการนั้นก็พบว่า กลยุทธ์จากตัวผู้บริหารหรือตัวครูผู้มีจิตวิญญาณครูนั้นมีความสำคัญ โดยผู้บริหารจะดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนานักเรียน พัฒนาวิชาการ พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียน มีการประยุกต์ใช้หลักการการมีส่วนร่วม การระดมความคิดเห็นของทุกฝ่าย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างดังข้อความที่สะท้อนการนำกลยุทธ์ไปใช้ ดังนี้

"เวลาจะทำงานก็บอกแล้วว่าทำด้วยใจ เอาใจใส่กับงานทุกงาน เรื่องสอนก็เอาใจใส่กับเรื่องการสอนอะไรก็ตามที่เราเอาใจใส่ เราจะเรียนรู้เรื่องนั้น จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ"

ครูสารภี สายหอม

"การทำงานก็ไปเรื่อย ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง บางทีก็ไม่ต้องได้รับมอบหมาย ทำเอง... ไม่ทำก็ไม่ได้ เราได้ลงเรือลำเดียวกันแล้ว มีอะไรก็ต้องช่วยกัน"

คุณวีระสิทธิ์ สีหะบุตร

"บ้าน วัด โรงเรียน สามเส้านี้ต้องไปด้วยกัน เด็กคนหนึ่งไม่มีโอกาสได้พัฒนาทั้งจิตวิญญาณได้ ถ้าพ่อแม่ไม่สนับสนุน เด็กต้องได้รับการสนับสนุนจากทั้ง 3 อย่าง คือ ทางโรงเรียนคือครู จากทางผู้ปกครอง และสังคมเพื่อจะยกย่องเขา ให้เกียรติแก่เขา"

ครูชบา อ่อนนาค

นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์อื่น ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา คือ หลักอริยสัจ 4 ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค หลักพรหมวิหาร 4 มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระราชดำรัส "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา" มาใช้เป็นหลักชัยของกลยุทธ์การพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. ในส่วนขององค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้นั้น พบว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการส่วนใหญ่มุ่งเน้นหรือมี **"วัดฤประสงค์"** เพื่อให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ด้านจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม หรือพัฒนาจิตพิสัย (Affective Domain) แต่ก็ไม่ได้ละเลยความสมบูรณ์ด้านความรู้ สติปัญญา หรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) และความสมบูรณ์ด้านร่างกาย การปฏิบัติ หรือด้านทักษะพิสัย (Psycho – motor Domain) ดังข้อมูลที่สะท้อนจากครูว่า

"ถ้าอยากให้คนมีความสุขในใจต้องมีความงาม ถ้าเมื่อไรในใจมีความงาม เมื่อนั้นคน ๆ นั้นมีความสุข ซึ่งมันก็พันกับความรู้ความจริงไปด้วย"

ครูดุษฎี สีตลวรางค์

"ก็เป็นความสุขก็คือทำตามที่ตัวเองอยากจะทำ วิธีสอนอย่างที่เรียนมาในระดับมหาวิทยาลัย เป็นวิธีสอนทางด้านวิชาการ แต่ว่าทุกครั้งเท่าที่ตัวเองจำได้ เวลาสอนนักเรียนถึงแม้เวลาเราจะสอนภาษาต่างประเทศ แต่ว่าส่วนที่จะเน้นกับนักเรียนตลอด จะเน้นให้ลูกมีคุณธรรม ลูกต้องมีความซื่อสัตย์นะ ลูกต้องเป็นคนตั้งใจทำงานนะ จะต้องมีความตั้งใจจริง รู้จักการวางแผนตั้งแต่เริ่ม"

ครูจุฑาทิพย์ คำเป็น

จากวัตถุประสงค์หลักทั้ง 3 ด้านที่ทำให้นักเรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้นสอดคล้องกับบลูม (Bloom cite in Wellstein, 2001) ที่ได้จำแนกวัตถุประสงค์ทางการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psycho – motor Domain)

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการหรือกิจกรรมประสบการณ์ในการเรียนรู้นั้น ในส่วนของ **"หลักสูตร"** จะพบว่าโครงการหรือกิจกรรมส่วนหนึ่งสามารถนำไปบูรณาการเข้ากับหลักสูตรรายวิชาได้อย่างแนบสนิท นักเรียนได้ทั้งเนื้อหาและได้ทั้งกระบวนการกล่อมเกลาจิตใจ และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง หรือบางโครงการ/กิจกรรมนั้นจัดอยู่ในรูปแบบของกิจกรรมพัฒนานักเรียนที่เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งโครงการ/กิจกรรมที่โรงเรียนทำขึ้นนั้นอยู่ในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมชุมนุม/ชมรมกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี หรือกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้การปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยจิตอาสา เติมเต็มให้ผู้ด้อยโอกาสได้เป็นอย่างดี พบอีกว่ามีการจัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่นหรือรายวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้วิถีแห่งการดำรงตนในท้องถิ่นแผ่นดินเกิด เพื่อให้เกิดความสำนึกรักหวงแหนภูมิปัญญา วัฒนธรรมที่บรรพบุรุษดำรงรักษาไว้ ซึ่งถือว่าเป็นบ่อเกิดแห่งการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้านวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต จากผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ครูผู้ร่วมโครงการทุกคนต่างเห็นความสำคัญของหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับ ธำรง บัวศรี (2542) ที่ระบุถึงความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่พึงประสงค์อย่างถาวร โดยในการเรียนรู้นั้นหลักสูตรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ การจัดการเรียนรู้จะขาดหลักสูตรไม่ได้ เพราะหลักสูตรเปรียบเหมือนหัวใจของการจัดการศึกษา หรือหลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศในการเรียนรู้

นอกจากเนื้อหาของหลักสูตรแล้ว **"กิจกรรมการเรียนรู้"** ที่พบก็จะเป็นกิจกรรมทั้งในโรงเรียน และกิจกรรมนอกโรงเรียนหรือกิจกรรมที่ลงสู่การปฏิบัติในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีทั้งกิจกรรมที่ครูและนักเรียนริเริ่มร่วมกัน หรือแม้แต่กิจกรรมที่นักเรียนผู้มีจิตอาสาจะเป็นผู้ริเริ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมโรงเรียน หรือเพื่อร่วมชุมชนก็สามารถพบได้หลายกิจกรรม และเมื่อพิจารณาถึงกระบวนการในกิจกรรมก็พบหลักสำคัญที่หลากหลายโครงการได้นำไปใช้ ได้แก่ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลักธรรมคำสอนทางศาสนาพุทธ คือ หลักอริยสัจ 4 เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหา และหลักการปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่เน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความรู้ที่ฝังลึกในตัวนักเรียน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงหลักการเรียนรู้ของกิจกรรมนักเรียนตามที่ระบุไว้ในสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) ว่า "กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล

การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจของนักเรียน ให้นักเรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน" ดังคำกล่าวของครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ว่า

"การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้เข้าสู่ใจของเด็กก่อน มันถึงจะประสบความสำเร็จ และครูก็ต้องรู้ด้วยว่าเด็กเขาชอบอะไร เด็กเขามีพรสวรรค์ในเรื่องใด อย่างที่ผมเรียนว่าภูเขาน้ำแข็ง เรามองเห็นอยู่แค่ส่วนเดียว อีก 9 ส่วนอยู่ใต้น้ำ ทำอย่างไรเราถึงจะจับตรงนี้ขึ้นมาได้"

"ผมคิดว่าถ้าโรงเรียนจัดกิจกรรมโดยมุ่งเน้นในเรื่องวิชาการอย่างเดียวโดยไม่มองดูในเรื่องอื่น เขาเรียกว่าโตแต่หัว แต่ร่างกายไม่โตด้วย จิตใจก็ไม่ได้ วิชาการเหล่านั้นบางทีมันทำให้คนเห็นแก่ตัว"

ครูทวีชัย คำแพง

"ก็อยากที่จะพานักเรียนได้ออกไป ได้รู้กับสิ่งเหล่านี้ เพราะว่าในเรื่องของกระบวนการเรียนการสอนมันไม่ได้เรียนรู้แต่เฉพาะในห้องเรียน นอกห้องเรียนเราสามารถที่จะเรียนรู้ได้... ในการออกไปข้างนอก ทำให้รู้สึกว่านักเรียนจะมีความสุข มีความสนุกในการไป"

ครูสุจิรา ประจงไสย

ในส่วนของบทบาทครูและบทบาทนักเรียนก็มีความสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้พบว่า **"บทบาทครู"** นั้นเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกประการ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ รักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หรือการประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ เป็นต้น ถือได้ว่าการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้นต้องเกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในตัวครูก่อน ดังเช่น

"เริ่มจากอุดมการณ์ของความเป็นครู เรามาเป็นครู สิ่งแรกที่จะให้กับเด็กคือความรัก"

ครูแก้วตา ทองบุญ

"เรื่องจิตอาสาโดยพื้นฐานเดิมของทุกคนในตัวเอง ทุกคนมีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเกิดมาเลวเพียงใด แต่เชื่อว่ามีพื้นฐานจิตใจที่ดีอยู่แล้ว จิตสำนึกที่ดี ความคิดที่ดี มีความใฝ่ดีอยู่แล้ว แล้วคำว่า "จิตอาสา" ก็ไม่ได้เกิดจากการที่บังคับให้ทำ แต่เกิดจากความสมัครใจ อยากทำอยากให้ผู้ที่เราทำให้แล้วมีความสุข อย่างน้อยถ้าเราทำให้เขามีความสุข สิ่งที่ตอบรับมาก็คือเราก็จะมีความสุขเหมือนกัน"

ครูสงกรานต์ มหามิตร

"การที่เราจะทำให้เด็กเก่งไม่ยาก เราให้ความรู้เขา เขาศึกษาหาความรู้เขาเก่งได้ แต่ทำอย่างไรจะทำให้เขามีคุณธรรมด้วย เมื่อเขามีคุณธรรม ความสุขก็จะตามมา เขาจะรู้จักการให้คนอื่นเป็น คติของดิฉันคือให้โดยไม่มีเงื่อนไข ให้โดยไม่มีข้อแม้ ให้จากใจจริง ๆ มันทำให้เรามีความสุข"

ครูสุสนา เงินเจริญ

"อาชีพครู จริง ๆ อยู่ที่ไหนก็ได้ ถ้าเราตั้งใจทำ"

ครูธงไทย ทองประเสริฐ

"เราสั่งสม สั่งสอน แล้วก็สะสมความดีต่าง ๆ ให้เด็กนักเรียน เป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้ คือต้นไม้ใหญ่ผลิดอกออกผล แล้วเมล็ดพันธุ์ต่าง ๆ ที่เราสั่งสอนหรือสะสมเป็นเด็กดี มันจะเชิดหน้าชูตากับโรงเรียนหรือว่าชุมชนของเรา แค่นี้ก็เป็นความพึงพอใจของครูแล้ว"

ครูนุกูล ดีเสมอ

"ชีวิตผมมีความสุขแล้วกับการได้ไปปิดทองหลังพระ"

"ความสุขของครูไม่มีอะไรที่มากไปกว่าได้เห็นเด็กเขาได้มีโอกาสได้รับการศึกษา แล้วเขามีความสุขหัวเราะต่อกระซิก"

ครูสมประสงค์ มั่งอะนะ

"มนุษย์มีความแตกต่างกัน แต่ว่าอยู่ที่ครูมองเห็นเพราะพ่อแม่มองไม่เห็น... สอนเด็กตาบอดมา 6 ปี ตอนนี้เขามีความสุข ครูก็มีความสุข เพื่อนที่ดูแลเขาก็มีความสุข แล้วพ่อแม่เด็กก็มีความสุข"

ครูเนื่องนิตย์ พาลี

"พูดถึงจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นไปได้หมดทุกอย่างสำหรับเด็ก ต้องเป็นทั้งแม่ เป็นทั้งเพื่อน เป็นทั้งครู เป็นหมดทุกอย่างให้เขา ในขณะเดียวกันเราก็ต้องให้เขา ให้ความรู้เขาด้วย เพราะเรามีความรู้สึกว่าเขาต้องออกไปอยู่ในสังคมให้ได้ ไม่ใช่เก่งอย่างดียวเพราะเด็กเก่งบางทีอาจจะเห็นแก่ตัว เราก็ต้องปรับเด็กเก่งให้เขารู้จักการเสียสละ การดูแลเพื่อน การเอื้ออาทรต่อคนอื่น ถ้าคนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูต้องมีสิ่งเหล่านี้ทั้งหมด"

ครูอุทัยวรรณ ภัททกวงศ์

จากพฤติกรรมของครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับจรรยาบรรณครูพุทธศักราช 2539 ที่ระบุไว้ 9 ประการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2541) คือ 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือหรือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า 2) ครูต้องอบรม สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ 5) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ 7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู 8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ และ 9) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

สำหรับ **"บทบาทนักเรียน"** ก็พบว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อน โดยนักเรียนที่ร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างเป็นนักเรียนผู้มีจิตอาสา ที่ทำกิจกรรมโครงการด้วยความวิริยะอุตสาหะ ตั้งตนพร้อมที่จะเรียนรู้ทั้งทางสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติ ดังคำกล่าวที่ว่า

"อยากให้เขาทำก่อน เพราะเราเชื่อว่าถ้าครูยัดเยียดสอน เอาทฤษฎีไปอย่างเดียว เด็กจำไม่ได้ แต่ถ้าให้เขาปฏิบัติ ลองผิดลองถูกแล้ว มันจะจำไปตลอดชีวิต ช้าหน่อย แต่มันจะมั่นคงยั่งยืน... การปฏิบัติจริงทำให้เด็กได้เรียนรู้ในสิ่งที่เขามีบางสิ่งบางอย่าง สิ่งที่เราไม่รู้จะได้เรียนรู้กับเด็ก... ครูไม่ใช่พระเจ้าที่จะให้อะไรทุกอย่าง แต่เด็กเองที่จะเป็นผู้คิดค้น แล้วเราเพียงแต่แนะนำส่งเสริมสนับสนุน ตรงนั้นจะยั่งยืนแล้วก็อยู่มั่นคง"

ครูธีระวัธน์ สิงหบุตร

"จิตวิญญาณของผู้ที่อยากจะมีโอกาสดี ๆ ในการศึกษานี่ จะเห็นได้อย่างชัดเจนจากการกล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ผมเปรียบคุณครูเหมือนนักวิ่ง คุณครูวิ่งนำหน้า แต่ก็ดีใจทุกครั้งที่หันกลับมามองเห็นลูกศิษย์วิ่งตามมาติด ๆ คือ เขาก็สู้เหมือนกับเรา ไม่ใช่ว่าครูทำงานหนักอยู่คนเดียว เพื่อหาข้าวมาให้เขากิน เขาไม่ได้ทำมาหากิน แต่นักเรียนในโรงเรียนอุ้มผางวิทยาคมสู้ครับ"

ครูรุ่งทวี พรรณนา

นอกจากนี้ **"สื่อการเรียนรู้"** ยังเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นสิ่งเสริมให้การพัฒนาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้นลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสื่อการเรียนรู้พบว่ามีทั้งสื่อการเรียนรู้ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ไม่ว่าจะเป็นครูภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ สัตว์เลี้ยง วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นหนังสือนิทาน การ์ตูน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการเรียนรู้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้าง/เลือกสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ในการดำเนินการสอน ครูจะต้องจัดทำแผนการสอนซึ่งจะต้องใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมโดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา วุฒิภาวะ และความสนใจของนักเรียน และสำนักงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้กับนักเรียน อีกทั้งยังมีความสำคัญในการสร้างสถานการณ์การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพ การคิด เสริมสร้างลักษณะนิสัย คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่นักเรียน

สำหรับ **"การประเมินผล"** นั้นถือเป็นการตรวจสอบว่าโครงการ/กิจกรรมตลอดจนนักเรียนประสบผลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น พบว่ามีการนำหลักการประเมินตามสภาพจริงมาใช้โดยกระบวนการประเมินนั้น มีทั้งที่เป็นทางการในรูปของเครื่องมือที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และการประเมินแบบไม่เป็นทางการที่เป็นการสังเกต สัมภาษณ์ พูดคุย นอกจากนี้ยังมีการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการประเมินซึ่งสอดคล้องกับหลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่ระบุไว้ให้มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการเรียนรู้

3. ในส่วนของ**ปัจจัยเสริม**ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น พบว่าใช้หลักบริหารจัดการแบบ 4M ประกอบด้วย การจัดการ (Management) บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) และทรัพยากร (Material) ใน **"การบริหารจัดการ"** เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นธรรมาภิบาล มีการประยุกต์ใช้วงจรปฏิบัติการ (PDCA) เข้ามาใช้ในการจัดการ ดังเช่น

"การทำงานที่ผ่านมาก็ต้องมีอุปสรรคบ้าง ย้อนกลับไปดูของเดิมบ้าง แล้วก็กลับมาร่วมด้วยช่วยกัน วางแผนที่จะเดินหน้าต่อไป แต่สุดท้ายเราก็แก้ปัญหากันได้ แล้วก็ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามที่เราต้องการ"

ครูไพโรจน์ สังหาร

สำหรับ **"คนหรือบุคลากร"** มีทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ครูภูมิปัญญา ผู้ปกครอง และชุมชนที่ประสานใจผลักดันให้เกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกส่วนของสังคม ดังเช่น

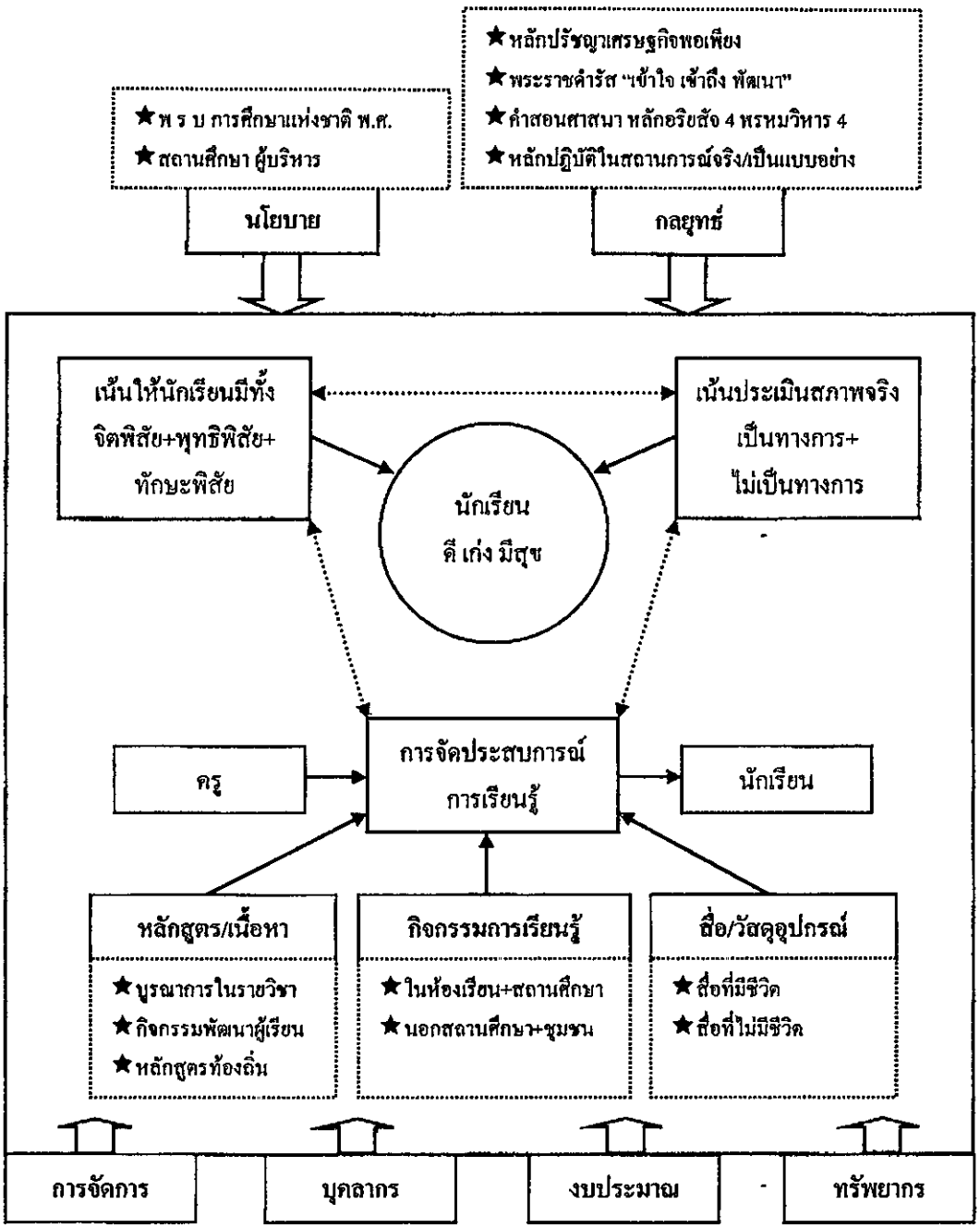
"ทฤษฎีดี จะส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นพลังที่ยิ่งใหญ่มาก ถ้าองค์กรใดมีความสามัคคีแม้น้ำจะต้องเปลี่ยนทิศทางเดิน ภูเขายังต้องหลีกทางให้ ถ้าตราบใดองค์กรของเรายังอยู่ในวนเวียนทะเลาะเบาะแว้งกัน แล้วก็คอยจับผิดจับถูกกัน ไม่มีความสุขเลย มันจะส่งผลถึงเรื่องความสุขทางใจ"

ครูเกษม ศุภรานนท์

สำหรับ **"งบประมาณ"** ในการจัดการนั้นก็พบว่ามาจากแหล่งชุมชนแวดล้อมโรงเรียน มาจากตัวครูผู้มีจิตวิญญาณแห่งวิชาชีพครูโดยแท้ และเกิดจากตัวนักเรียนเองที่ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการงบประมาณมาสนับสนุนกิจกรรม และส่วนสุดท้ายคือ **"อุปกรณ์หรือทรัยพากร"** ก็พบว่าเป็นสิ่งสนับสนุนให้โครงการ/กิจกรรมประสบความสำเร็จช่วยอำนวยความสะดวกเป็นทางลัดในการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ในทุกส่วน

จากโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มาจากประสบการณ์ตรงและชีวิตจริงของทั้ง 22 โรงเรียน 47 ผู้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู จิตวิญญาณแห่งการเรียนรู้ และจิตอาสาในพัฒนานักเรียนนั้น พบว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต หากนักเรียนได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนในทุกด้านแล้ว เชื่อได้ว่าประเทศชาติจะมีคนรุ่นใหม่ที่มีความดี ความเก่ง และใช้ความดี ความเก่งเป็นแรงผลักดันนำประเทศชาติและประชาชนให้มีความสุขได้ และจากความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์



ข้อเสนอแนะในการนำผลการสังเคราะห์ไปใช้

1. กระบวนการในการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น หากสามารถปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานักเรียนให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต ก็จะทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขได้

2. กระบวนการในการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของชุมชน ในการประคับประคองเยาวชนให้ไปสู่อนาคตที่ดี ดังนั้น นอกจากผู้บริหาร ครู และนักเรียนแล้ว ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน

3. ควรมีการเร่งค้นหาและเผยแพร่เรื่องเล่าดี ๆ ในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย/จัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายวงเรื่องเล่าสู่ระดับการศึกษาอื่น ไม่ว่าจะเป็นระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา และควรมีการขยายเรื่องเล่าดี ๆ สู่ระบบการศึกษาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษานอกระบบ หรืออัธยาศัย

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากแผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เอกสารอ้างอิง

ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 2.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). **การบริหารจัดการสื่อ.** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2554. จาก http://www.northeducation.ac.th/etraining/courses/12/chap2/index2.php.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545). **สื่อการเรียนรู้.** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2554. จาก http://www.dusit.ac.th/department/math/acrobat/11.pdf. June 5, 2011.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). **แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Wellstein, W. (2001). **Taxonomy of educational objectives.** Retrieved March 21, 2010. From http://www.reden.ch/f7info/infolisten/zb_did_meth_bloom_01s.pdf.

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ*

อารีรัสมิ์ วัฒนทองผิว**
พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์***
เอกชัย กี่สุขพันธ์****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพความขัดแย้ง และวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของรัฐ 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ และ 3) ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการวิจัย มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น 2) ศึกษาสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา และวิธีการบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐประเภทที่ 1 จำนวน 240 คน 3) ยกร่างกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และ TOWS Matrix 4) พัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ โดยใช้กระบวนการจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) 5) ตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยสอบถามความเหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐประเภทที่ 1 6) ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งตามสายบังคับบัญชา โดยสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างในส่วนบุคคลทั้งด้านความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย และความขัดแย้งช่วยส่งเสริมให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสียในการปฏิบัติงาน (2) การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของรัฐที่พบมากที่สุด คือ การประนีประนอม เทคนิคที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งมากที่สุด คือ การยึดหลักความเสมอภาค ความยุติธรรม และการกระจายความเป็นธรรม (3) กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) กลยุทธ์เสริมสร้าง

---

* วารสารวิทยาจารย์ ฉบับพิเศษ เดือนมีนาคม 2555

** ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**** รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจ และ 4) กลยุทธ์สร้างระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (4) ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และ 2) สถานศึกษาควรมีมาตรการที่จะส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระบบการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติและเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น แต่มนุษย์แต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิหลัง ทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการ ซึ่งความแตกต่างกันในสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง และมีความคิดเห็นที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมองความขัดแย้งในทางลบเสมอ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสามารถจัดการความขัดแย้งให้เกิดผลงานหรือกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาได้

การนำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความขัดแย้งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์บนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ ก็สามารถบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบวกและสันติวิธี และทำให้องค์กรมีแนวทางการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารและจัดการศึกษาได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพความขัดแย้ง และวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของรัฐ
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐประเภทที่ 1 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการกระจายอำนาจ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2550 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 612 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐประเภทที่ 1 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการกระจายอำนาจ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2550 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 240 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา และวิธีการบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ

2.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และ TOWS Matrix

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา และวิธีการบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐในปัจจุบัน

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า

1.1 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งตามสายบังคับบัญชา

1.2 สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา พบว่า เกิดจากความแตกต่างในส่วนบุคคลทั้งด้านความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพของคนในหน่วยงาน

1.3 ผลที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง โดยเห็นว่าความขัดแย้งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

1.4 พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด คือ ใช้วิธีการประนีประนอม

1.5 เทคนิควิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการความขัดแย้งมากที่สุด คือ การยึดหลักความเสมอภาค ความยุติธรรม และการกระจายความเป็นธรรม

2. กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้น

กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์รอง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ (1) พัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (2) เสริมสร้างทักษะในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และ (3) สร้างทัศนคติที่ดีในสถานศึกษา

2.2 **กลยุทธ์ที่ 2** พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ (1) พัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ (2) เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ และ (3) สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.3 **กลยุทธ์ที่ 3** เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ (1) สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีในสถานศึกษา (2) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และ (3) เพิ่มช่องทางในการสื่อสารภายในสถานศึกษา

2.4 **กลยุทธ์ที่ 4** สร้างระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ (1) พัฒนากฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (2) สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมภายในและภายนอกสถานศึกษา และ (3) ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

3. ผลการประเมินความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ

ผลการประเมินความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ พบว่า กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐทั้ง 4 กลยุทธ์ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์สร้างระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งสำหรับสถานศึกษาของรัฐ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. กลยุทธ์พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ที่เห็นว่าผู้บริหารจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านทักษะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร เจรจาต่อรอง และเป็นผู้ไกล่เกลี่ย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ โล่สัมฤทธิ์ชัย (2536) พบว่า วิธีจัดการกับความขัดแย้ง

ตามแนวคิดของโฮวาทและลอนดอน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีประนีประนอม วิธีเผชิญหน้า วิธีไกล่เกลี่ย วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีบังคับ ตามลำดับ และด้านการสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรินศักดิ์ โพธิ์เผือก (2547) พบว่า ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและผู้บริหารขอโทษผู้อื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

2. กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน จะช่วยบรรเทาปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารความขัดแย้งของ ทองหล่อ เดชไชย (2540) โดยใช้กลยุทธ์ในการให้ความร่วมมือจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความพอใจในผลที่ได้รับจากการแก้ปัญหาและทั้งสองฝ่ายต่างให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

3. กลยุทธ์เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจเป็นกลยุทธ์เชิงป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยเห็นว่าผลที่เกิดจากความขัดแย้งหากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล และสมโภชน์ นพคุณ (2536) และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ เช่น ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดความไว้วางใจ ไม่เคารพซึ่งกันและกัน ทำลายความสมานฉันท์ และความกลมเกลียวในการทำงานของกลุ่ม และทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรินศักดิ์ โพธิ์เผือก (2547) พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจของครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลางและเป็นความสัมพันธ์ทางบวก คือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในลักษณะทิศทางเดียวกัน ถ้าโรงเรียนใดมีการบริหารความขัดแย้งในระดับเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจต่อการบริหารของครูจะเพิ่มระดับขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใดมีการบริหารความขัดแย้งในระดับน้อยลง ความพึงพอใจต่อการบริหารจะมีระดับน้อยลงด้วย

4. กลยุทธ์สร้างระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลมุ่งเน้นการพัฒนากฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติร่วมกัน สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมภายในและภายนอกสถานศึกษา และป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวจะช่วยขจัดความคลุมเครือและไม่ชัดเจนในกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน ที่เป็นเหตุให้นำไปสู่ความขัดแย้งตามแนวคิดของ Robbins (1990) และ Miles (อ้างใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530) ที่กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งไว้หลายประการ เช่น การกำหนดบทบาท กฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติหรือรูปแบบที่เป็นทางการมีน้อยหรือไม่ชัดเจน ระบบการประเมินผลและการให้รางวัลของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกไม่มีรูปแบบหรือกฎเกณฑ์ที่เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน และความคลุมเครือทางด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นต้น และผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กลยุทธ์สร้างระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมมากที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ที่ผู้บริหารจะต้องยึดหลักความเสมอภาคและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในการบริหารบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

2. สถานศึกษาควรมีมาตรการที่จะส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระบบการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัย และการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : วัฒนพานิช.

ทองหล่อ เดชไชย. (2540). **การบริหารความขัดแย้ง (online).** แหล่งที่มา : ที่มา http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Conflict_Management-2.htm.

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล และสมโภชน์ นพคุณ. (2536). **การบริหารคน "กลยุทธ์ขจัดความขัดแย้ง".** วารสารข้าราชการ 38 (กรกฎาคม – สิงหาคม) : 28 – 35.

พรินศักดิ์ โพธิ์เผือก. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สุรางค์ โล่สัมฤทธิ์ชัย. (2536). **สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์.** กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ.

Alan Filley. (1975). **Interpersonal Conflict Resolution.** Illinois : Scott, Foresman.

Johnson, David W. and Johnson, Frank P. (2000). **"Joining Together : Group theory and Group".** 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Morrison, M. (1993). **Professional Skill for Leadership.** St.Louis : Mosby – year Book.

Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory : Structure, design, and Applications.** 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.

Schmidt, Warren H. (1974). **"Conflict : A Powerful Process For (Good or Bad) Change".** Management Review. (December) : 6 – 8.

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร*

มนต์นภัส มโนการณ์**
วิทยา จันทร์ศิลา***
ฉลอง ชาตรูประชีวิน***
สำราญ มีแจ้ง****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการและรูปแบบการบริหารจากเอกสาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีและจากผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบโดยสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และน่าน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยบุคลากรและงานบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมและการปรับปรุง องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต ประกอบด้วยโอกาสได้รับบริการทางการศึกษา คุณภาพของนักเรียนและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา เงื่อนไขความสำเร็จที่ 1 นโยบายในการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร และเงื่อนไขความสำเร็จที่ 2 การจูงใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร และผลการประเมินรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

---

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับพิเศษ โครงการเผยแพร่งานวิจัย ประจำปี 2555

** นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความเป็นมาของปัญหา

ภายในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ประกอบกับการพัฒนาประเทศที่ผ่านมามุ่งสู่สังคมอุตสาหกรรมจนเกิดเป็นการพัฒนาที่ขาดความสมดุลและไม่ยั่งยืน การพัฒนาทางวัตถุไม่สมดุลกับการพัฒนาคน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมและขาดแคลน ความเสื่อมถอยของวัฒนธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนทั้งประเทศ แม้กลุ่มชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ด้วย (แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2550 - 2559, 2551, หน้า 9 – 10) ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ความว่า

...ที่จริงสถานการณ์ต่าง ๆ ก็เปลี่ยนไปแต่ว่าเท่าที่พยายามทำก็ยังย้ำเน้นในการทำงานในเขตทุรกันดารเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในเขตทุรกันดารคือเข้าถึงยากนั้นได้รับบริการที่เหมาะสม ทั้งความรู้ สุขภาพอนามัย ความมีโอกาสในการประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองอย่างมีเกียรติ แล้วก็สามารถที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น...

(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี,
วันที่ 26 เมษายน 2549)

...ทำอย่างไรจะให้โรงเรียนในถิ่นทุรกันดารและเยาวชนที่อยู่ในวัยการศึกษาเล่าเรียนมีพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง พร้อมที่จะสร้างเสริมสติปัญญาเพื่อการพัฒนาตนเองและเป็นประโยชน์แก่ภูมิลำเนาสืบไป...เรื่องการศึกษาก็ต้องเน้นคุณภาพและโอกาสในการศึกษาไม่ใช่จะสอนอย่างไรก็ได้โดยไม่มีหลักเกณฑ์...ข้าพเจ้าเชื่อว่าแนวทางที่เราทำงานมาแต่เดิมไม่ผิดแต่เราต้องเปลี่ยนความคิดว่าคนในเขตทุรกันดารเรียนเพียงเพื่อให้อ่านออกเขียนได้เท่านั้น ปัจจุบันเขามีสิทธิที่จะเรียนถึงขั้นสูงได้เหมือนลูกคนในเมืองต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มมากขึ้น...

(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี,
วันที่ 27 มีนาคม 2550)

จากพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในด้านการทรงงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ทรงมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับที่รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549, หน้า 36 37)

ดังนั้น การศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันจัด โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ จากรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้นแต่ไม่ทั่วถึงและไม่เสมอภาค การศึกษาภาคบังคับไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดให้ทุกคนต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับ อัตราการออกกลางคันระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนหลาย เท่ากับร้อยละ 0.51, 1.45 และ 1.38 ตามลำดับ รวมทั้งสิทธิทางการศึกษาของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งได้แก่ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่มีความสามารถพิเศษยังมีสัดส่วนที่น้อย รูปแบบการจัดการศึกษาและหน่วยงานที่จัดยังไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างโอกาสให้กลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนถึงรูปแบบการศึกษายังไม่หลากหลายและไม่ตอบสนองผู้เรียนเท่าที่ควร สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในระบบอย่างเดียว บุคคล และสถาบันสังคมต่าง ๆ ยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 3 – 6)

สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์บริเวณภาคเหนือตอนบน ด้านตะวันออกของประเทศไทยที่มีแนวตะเข็บชายแดนติดต่อกับประเทศลาว ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย พะเยา และน่าน มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เป็นพื้นที่ป่าไม้ ต้น น้ำ ลำธาร ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บริเวณนี้มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ได้แก่ ชาวไทยพื้นราบ ชาวไทยพื้นเมือง ชาวไทยภูเขา การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนของประชาชนจะตั้งอยู่กระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้าน ตามที่ราบเชิงเขา หุบเขา บนภูเขาสูงและการคมนาคมไม่สะดวก มีความยากลำบาก ตลอดจน มีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ บุกรุกถางป่า รับจ้าง หาของป่า มีฐานะยากจน

ดังนั้น ผู้ปกครองจึงให้ความสำคัญกับการเลี้ยงชีพมากกว่าที่จะให้บุตรหลานรับการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับคนกลุ่มนี้นอกจากจะขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่แตกต่างไปจากคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ไม่ประสบผลสำเร็จ และแม้ได้รับการศึกษาคุณภาพการศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงคุณภาพของชีวิตด้วย

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาได้บริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการภายใต้กฎหมายเดียวกัน ซึ่งมีกรอบภาระงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป มีการพัฒนาในทุกด้านด้วยมาตรฐานเดียวกัน เช่น การจัดสรรงบประมาณในระบบรายหัวเท่ากัน การจัดการเรียนการรู้ตามหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 การทดสอบระดับชาติด้วยแบบทดสอบฉบับเดียวกัน รวมไปถึงการใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์เดียวกัน แต่ภายใต้ข้อจำกัดทั้งสภาพทางภูมิศาสตร์ ผู้คน สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทำให้บริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารแตกต่างไปจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่จะเอื้ออำนวยให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารเพื่อเพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคในการศึกษาต้องเป็นการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี แนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) และแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization : UNESCO) โดยมองสถานศึกษาในฐานะเป็นระบบเปิดระบบหนึ่งของสังคมตามทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นการพิจารณาองค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลย้อนกลับและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

จากสภาพปัญหาในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่สลับซับซ้อน มีความยากลำบากในการบริหารจัดการให้เกิดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มชาติพันธุ์และชุมชน โดยความร่วมมือของชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้สถานศึกษาสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ของโลก มีทักษะในการประกอบสัมมาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติอย่างสงบสุข

คำถามการวิจัย

1. สภาพและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารควรเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล : เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ได้แก่ 1) แนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเสมอภาคให้กับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร 2) แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ส่วนที่ 1.2 การศึกษาพหุกรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.2.1 แหล่งข้อมูล : สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 5 แห่ง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – structure Interview)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) และการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ส่วนที่ 1.3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

1.3.1 แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร จำนวน 9 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structure Interview)

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : การสัมภาษณ์ (Formal Interview)

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มี 2 ส่วน โดยวิธีการดำเนินการดังนี้

ส่วนที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ขององค์ประกอบสำคัญของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

ส่วนที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

2.2.2 แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร จำนวน 9 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร และประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบฯ

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการพิจารณาฉันทามติ (Consensus) จากการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

3.1 แหล่งข้อมูล : ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และน่าน จำนวน 48 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล : รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร และแบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบฯ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหาและใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

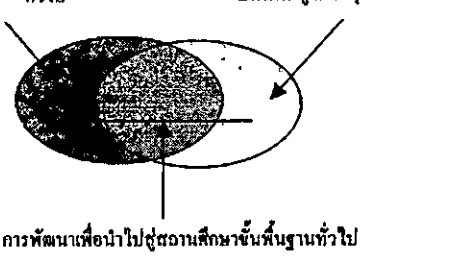
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร สรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 5 แห่งตามองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ สามารถสรุปได้ ดังตาราง 1

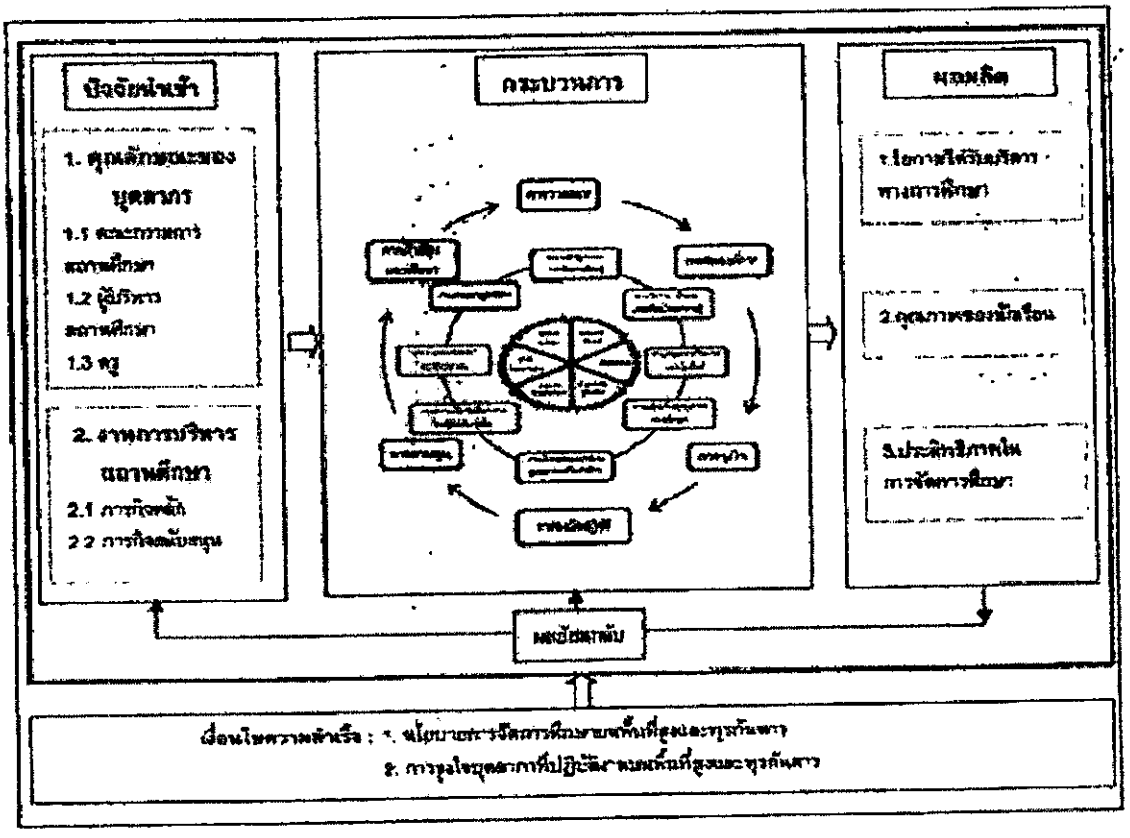
ตาราง 1 แสดงสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร	แนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร
1. ด้านปัจจัยนำเข้า 1 1 นักเรียนใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร จึงทำให้เรียนรู้ภาษาไทยได้ช้า 1.2 นักเรียนมาจากครอบครัวฐานะยากจน มีภาวะทุพโภชนาการ 1.3 ผู้บริหารและครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงย้ายออกนอกพื้นที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง 1.4 โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนงบประมาณ สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 1.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษายังมีน้อย **2. ด้านกระบวนการ** 2.1 การบริหารสถานศึกษาตาม พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงฯ ด้วยระบบเดียวกัน 2.2 การจัดสรรงบประมาณด้วยระบบรายหัวอย่างเท่าเทียมกัน 2.3 การสรรหา พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยระบบเดียวกัน 2.4 การทดสอบระดับชาติด้วยแบบทดสอบและเกณฑ์การตัดสินเดียวกัน 2.5 ระบบประกันคุณภาพที่ใช้มาตรฐาน วิธีการประเมินและเกณฑ์การตัดสินเดียวกัน **3. ด้านผลผลิต** 3.1 ประชากรวัยเรียนตกหล่นไม่ได้เข้าเรียนคิดเป็นร้อยละ 38 3.2 เด็กที่เข้าเรียนแล้วออกกลางคันคิดเป็นร้อยละ 35 3.3 เด็กที่เรียนจบการศึกษาในช่วงชั้นที่ 2 แล้วไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 9.27	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษามากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป จึงจำเป็นที่ต้องมีจุดเน้น เป้าหมายและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เน้นเฉพาะให้แตกต่าง แต่ยังคงมีจุดร่วมของการบริหารตามที่กฎหมายกำหนด และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป แต่ยังคงธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ดังภาพ 1  ภาพ 1 แสดงขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร เป้าหมายของการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ของโลก มีทักษะในการประกอบสัมมาชีพมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติอย่างสงบสุข

สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร	แนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร
3.4 เด็กที่เรียนจบการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 และไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 48.85 3.5 ผู้เรียนบนพื้นที่ภูเขาสูงมีคุณภาพการเรียนต่ำ 3 6 ผู้เรียนมีภาวะทุพโภชนาการ สุขภาพอนามัยไม่ดี **4. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก** 4.1 สภาพทางภูมิศาสตร์ ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง ห่างไกลและทุรกันดาร 4.2 ผู้ปกครองฐานะยากจน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ให้ความสนใจกับการหาเลี้ยงชีพมากกว่าการศึกษา 4.3 มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ มีภาษาวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากคนไทย	**เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร** 1. นโยบายการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดารต้องมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ 2. การบริหารปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต้องจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการและความขาดแคลนของบริบทพื้นที่สูงและทุรกันดาร 3. การผลิต การสรรหา การพัฒนา การจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องมีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง 4. รูปแบบการจัดการศึกษาต้องมีความหลากหลาย ยืดหยุ่นเหมาะสมที่เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5. การบริหารสถานศึกษาเป็นไปในลักษณะของโรงเรียนและชุมชนเป็นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและภาคีเครือข่าย ที่มีความเหมาะสมกับบริบทเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและคนในชุมชน นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 6. การประเมินคุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษาต้องเป็นการประเมินพัฒนาการด้วยมาตรฐานและเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบ จากนั้นตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา และได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วเห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมีความเหมาะสม ปรากฏรายละเอียด ดังภาพ 2



จากภาพ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ (Conditions for Achievements) ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทุรกันดาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษา คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) เป็นคนในพื้นที่หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างดี 2) เป็นผู้แทนหมู่บ้าน ผู้แทนชนเผ่าที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3) ผู้ทรงคุณวุฒิควรมาจากหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรภาคเอกชนที่มีความเข้าใจในบริบทของชุมชนเป็นอย่างดี 4) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาต้องเป็นนักพัฒนา มีความรู้เรื่องการศึกษาและมีความมุ่งมั่นเสียสละ ตั้งใจมีเวลาและต้องมีความเข้าใจในบริบทของชุมชนเป็นอย่างดี

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) เป็นผู้มีความมมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตอาสา จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู 3) เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างดี 4) เป็นผู้มีความสามารถเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงการบริหารกับบริบทของชุมชนได้ 5) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 5 ปี

1.3 ครู คุณลักษณะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา การคัดเลือกหรือการผลิตหรือได้รับการพัฒนาเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดารโดยเฉพาะ 2) เป็นคนในพื้นที่หรือมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนเป็นอย่างดี 3) เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตอาสา จิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู 4) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่และเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน 5) เป็นนักบูรณาการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในท้องถิ่นกับศาสตร์ความรู้ได้เป็นอย่างดี 6) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปี

2. งานบริหารสถานศึกษา ภารกิจงานบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร แบ่งออกเป็น 2 ภารกิจ ดังนี้

2.1 ภารกิจหลัก ได้แก่ งานวิชาการ ประกอบด้วย 1) งานหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) งานวัด ประเมินผลและการเทียบโอนความรู้ 3) งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และ 4) งานประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ภารกิจสนับสนุน ได้แก่ งานอื่นที่สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) งานบุคลากร 2) งานแผนและงบประมาณ 3) งานสำมะโนนักเรียนและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 4) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและภาคีเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (Process) กระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน (POMDCA) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning : P) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing : O) ขั้นตอนที่ 3 การจูงใจ (Motivation : M) ขั้นตอนที่ 4 การลงมือปฏิบัติ (Doing : D) ขั้นตอนที่ 5 การควบคุม (Controlling : C) และขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา (Acting : A) กระบวนการบริหารทั้ง 6 ขั้นตอน ขับเคลื่อนงานบริหารสถานศึกษาทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย

1. โอกาสได้รับบริการทางการศึกษา โอกาสได้รับบริการทางการศึกษาของนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) เด็กที่มีอายุ 3 – 5 ปีทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม 2) เด็กที่มีอายุ 7 – 16 ปีทุกคนมีโอกาสเข้าเรียนต่อการศึกษาภาคบังคับ 3) ผู้ที่จบการศึกษาภาคบังคับทุกคนได้เรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลายหรือสายอาชีพ 4) ร้อยละ 10 ของผู้ที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา 5) ร้อยละ 90 ของนักเรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นไปพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพตามศักยภาพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้อย่างสันติสุข

2. คุณภาพของนักเรียน คุณภาพของนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา 2) นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถเผชิญปัญหาและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกได้ 3) นักเรียนมีความรู้และทักษะในการประกอบสัมมาชีพเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม 4) นักเรียนสามารถเลือกใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน 5) นักเรียนมีภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นไทย 6) นักเรียนสามารถพึ่งพาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศ

3. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีดังนี้ 1) โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน 2) ผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 3) โรงเรียนและชุมชนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีระหว่างกันเป็นการเสริมพลังความเข้มแข็งของชุมชนที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง 4) โรงเรียนและชุมชนมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

เงื่อนไขที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ประกอบด้วย 1) นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดต้องมีความชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม มีการกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร 2) ควรมุ่งเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพเพื่อลดปัญหาความยากจนของประชากรในพื้นที่ 3) ควรปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณโดยการกำหนดอาจต่างกันตามสภาพและความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ 4) ควรจัดหาปัจจัยสนับสนุนให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 2 ปัจจัยหลัก คือ การสนับสนุนความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการสนับสนุนงบประมาณเพื่อซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาจริงตามบริบทพื้นที่โดยปรับค่าน้ำหนักของเกณฑ์การประเมินให้ต่างจากบริบทอื่น

เงื่อนไขที่ 2 การจูงใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและลดปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ ประกอบด้วย 1) การผลิต การสรรหา การพัฒนาและสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป 2) การปรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร หรือกำหนดเป็นแนวทางเฉพาะสำหรับพื้นที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร การประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยการจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่มีต่อการนำรูปแบบฯ ไปใช้ พบว่ารูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในระดับมากและมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษามากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป จึงจำเป็นที่ต้องมีจุดเน้นเป้าหมายและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เน้นเฉพาะให้แตกต่าง แต่ยังคงมีจุดร่วมของการบริหารตามที่กฎหมายกำหนด และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป

แต่ยังคงธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยากร เชียงกูล ได้ศึกษาสภาวะการศึกษาไทยปี 2550/2551 "ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 35 – 39) พบว่า ปัญหาความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษาเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ ดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารราชการแบบรวมศูนย์และการจัดสรรงบประมาณและกำลังคน ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษา ที่ว่าสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตยากจนโดยเฉพาะในชนบทจะได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่า มีครูอาจารย์ตามวุฒิน้อยกว่า จึงทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ในกรุงเทพและเมืองใหญ่ 2) ปัญหาโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม แม้รัฐบาลจะลงทุนทางการศึกษาเป็นสัดส่วนงบประมาณของทั้งประเทศสูงและจัดสรรกระจายโรงเรียนไปทั่วประเทศ แต่มีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและค่าเสียโอกาสในการทำงาน ทำให้ลูกหลานคนจนออกกลางคันและเรียนได้ไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดารจึงต้องมีรูปแบบที่จุดเน้นที่เหมาะสมกับบริบทสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์นวัตกรรมการจัดการศึกษาบนพื้นที่ภูเขาสูงและทุรกันดาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 1 – 5) ซึ่งมีนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สร้างโอกาสทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ได้แก่ การจัดการศึกษาแบบจัดที่พักนอน แบบส่งเสริมอาชีพและทักษะชีวิต แบบพื้นฐานแนวคิดภูมิสังคม แบบคละชั้น แบบห้องเรียนเคลื่อนที่ แบบโรงเรียนเขตพื้นที่/ศูนย์เครือข่าย และแบบ 1 โรงเรียน 3 ระบบ

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเข้าใจในบริบทวัฒนธรรมของพื้นที่และมีการสร้างแรงจูงใจจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของคมพล สุวรรณกูฏ และสุพรรณี ไชยอำพร (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการสังเคราะห์การจัดการศึกษาและพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า แนวทางการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริฯ มีดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือกครูมี 2 กรณี คือ ตามความสมัครใจและโครงการคุรุทายาท 2) การรักษาครู โรงเรียน ได้จัดระบบการบริหารให้อิสระมีความยืดหยุ่นและเน้นสนับสนุนครูผู้สอนให้เจริญก้าวหน้า 3) พัฒนาครูประจำการ ใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 4) การสร้างความผูกพันระหว่างครูกับชุมชน ทั้งในบทบาทผู้ให้ความรู้และนักพัฒนาในชุมชน และ 5) การสร้างจิตวิญญาณครูเพื่อพัฒนาการศึกษาตามแนวพระราชดำริฯ

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ประไพเพชร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนชาวไทยภูเขา พบว่า เงื่อนไขภายใน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ลักษณะเด่นของผู้อำนวยการโรงเรียนและการยอมรับจากชุมชน เงื่อนไขที่เกิดจากครู ได้แก่ ครูชาวไทยภูเขา ลักษณะการทำงานของครู ความผูกพันของครู ปฏิสัมพันธ์ของครู กิจกรรมที่เป็นเลิศของครูและความผูกพันระหว่างชุมชนกับครู เงื่อนไขที่เกิดจากนักเรียนได้แก่ ลักษณะพิเศษของเด็กชาวไทยภูเขา ลักษณะการอยู่ร่วมกันของเด็กและความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2.2 ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุง ในการขับเคลื่อนงานบริหารสถานศึกษาทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาซึ่งต้องจัดให้เอื้อ ยืดหยุ่น หลากหลายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมใจ วังศิริไพศาล (2551, หน้า 111 – 121) ที่ว่าหลักสูตรในโรงเรียนรวมถึงระบบการวัดผล จำเป็นต้องปรับให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภูมิหลังของเด็กที่แตกต่างกันและไม่ส่งผล กระทบต่อการประเมินคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ควรเพิ่มเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวกับท้องถิ่น ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ทักษะอาชีพที่เป็นประโยชน์ให้ได้ใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นอาชีพต่อไป และควรได้รับความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงของเด็กแต่ละกลุ่มมากกว่าการให้ ความรู้ที่เหมือนกันหมดทุกกลุ่มและสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ บูรณะชาติ (2552, หน้า 282 – 306) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ พบว่า ในด้านหลักสูตรต้องมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ หลักสูตรของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยบูรณาการเข้าไปในหลักสูตรด้วย

2.3 ด้านผลผลิต เป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาโดยให้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและคนในชุมชน ที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนบนพื้นที่สูง และทุรกันดารจึงต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่แข็งแรงเป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการ ประกอบอาชีพ สอดคล้องกับหลักการที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงใช้ ในการดำเนินงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (2551, หน้า 9 – 10) ทรงใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ของการพัฒนา และทรงเน้นให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้ได้รับความรู้และ ฝึกฝนทักษะทั้ง 4 ด้าน คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษาและพลศึกษาซึ่งเป็นความรู้และทักษะ ที่นำไปใช้ในชีวิตจริงและในที่สุดสามารถดำเนินการพัฒนาได้ด้วยตนเองโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย แสงสุวรรณ และคณะ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับชุมชนในเขตพื้นที่สูง (ชนเผ่า) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของชุมชนที่มีต่อนักเรียนเช่นต้องการให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะด้านวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการให้นักเรียนรู้อนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีวัฒนธรรมชนเผ่า ตลอดจนต้องการให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องแตกต่างกับนักเรียนที่อยู่พื้นที่ราบเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนชนเผ่าให้มีคุณภาพและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

2.4 เงื่อนไขความสำเร็จ นโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารต้องมีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องเพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า ฆ – ณ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายขอบในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดกับประเทศกัมพูชา ได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไว้ว่ารัฐบาลควรกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อาจจัดทำเป็นแผนพัฒนาโรงเรียนชายแดน โดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงและแก้ปัญหาตามชายแดนรวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ นอกจากนั้นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า ง – ญ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาชายขอบภาคใต้ ได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไว้ว่าควรมีการส่งเสริมพัฒนาครู ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกันเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพของครู เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ควรกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่

1.1.2 ควรมุ่งเน้นการศึกษาเพื่ออาชีพ เพื่อลดปัญหาการยากจนของประชากรในพื้นที่อาจดำเนินการโดยให้โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำตำบลเปิดสอนระดับอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. สาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนในพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนโอกาสที่จะเรียนต่อระดับสูง

1.1.3 ควรปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณโดยการกำหนดอาจต่างกันตามสภาพและความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ควรจัดหาปัจจัยสนับสนุนให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) การสนับสนุนความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ทัดเทียมกับพื้นที่อื่น ๆ และ 2) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากหลายโรงเรียนมีสภาพอาคารเรียนชำรุด ทรุดโทรม

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับสถานศึกษา

1.2.1 ควรปรับระบบการบริหารให้ยืดหยุ่น และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.2.2 ควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

1.2.3 ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของเด็กนักเรียนที่ใช้ภาษาถิ่น เนื่องจากผลการสำรวจความคิดเห็นชี้ว่าการใช้ภาษาถิ่นมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพของนักเรียน คุณภาพของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและลักษณะบริบทของชุมชนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่เพิ่มมากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรบนพื้นที่สูงและทุรกันดารให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับแก้ไข กฎ ระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

คมพล สุวรรณกูฎ และสุพรรณี ไชยเดช. (2551). **การสังเคราะห์การจัดการศึกษาและการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี : ศึกษากรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสิงคโปร์แอร์ไลน์เฉลิมพระเกียรติฯ.** เอกสารอัดสำเนา

เปรมใจ วังศิริไพศาล (2551). **การพัฒนารูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าว.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. (27 พฤศจิกายน 2549). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 123 ตอนพิเศษ 123 ง. 2549.

สุพจน์ ประไพเพชร. (2551). **เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ชาวไทยภูเขา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **ผลการสังเคราะห์นวัตกรรมการจัดการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร.** (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2551). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2550 – 2559.** กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานการสรุปผลการสัมมนาระดมความคิด เรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา : การบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2550/2551 "ปัญหาความไม่เสมอภาคและคุณภาพการศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สันติ บูรณะชาติ. (2552). **รูปแบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **สภาพการจัดการศึกษาชายขอบภาคใต้.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **สภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายขอบในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดกับประเทศกัมพูชา.** กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

อุทัย แสงสุวรรณ และคณะ. (2546). **รายงานการวิจัยเรื่องโครงการวิจัยการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับชุมชนในเขตพื้นที่สูง (ชนเผ่า).** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*

เจริญศรี พันปี**
พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์***
ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 380 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และ 2) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึก แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเงินและงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้และพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ประสิทธิผลทั้งสี่ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประธานกรรมการสถานศึกษา และครู ตามลำดับ

---

* วารสารวิทยาจารย์ ฉบับพิเศษ เดือนมีนาคม 2555

** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 48.31 ที่องศาอิสระ 69 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .972 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ 1.00 ตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 90

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ลักษณะองค์การ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายใน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมา คือ ลักษณะองค์การสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารทรัพยากร ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำกับการติดต่อสื่อสาร

บทนำ

การศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ตลอดจนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาครั้งนี้ มุ่งตอบคำถามวิจัยที่ว่า "ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างไรหลังจากที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 158 – 171) และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเหล่านั้น และปัจจัยที่พบเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร" ซึ่งมีหลายฝ่ายในสังคมให้ความสนใจและติดตามผลการดำเนินการ เนื่องจากมีผลกระทบถึงคุณภาพของคนในชาติ เช่น ธีระ รุญเจริญ (2551 : 21) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการบริหารเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและสอดคล้องกับลักษณะของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งบริบททางการศึกษาได้มีความพยายามจะพัฒนาปลูกฝังให้เกิดขึ้น แต่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะกำหนดไว้เป็นนโยบาย เป็นกฎหมาย เป็นคำกล่าว ฯลฯ แต่การนำมาปฏิบัติยังไม่เป็นมรรคเป็นผลนัก โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ (Creative Change Leadership) ซึ่งต้องอาศัยพลังขับเคลื่อนหลายอย่าง อย่างเป็นระบบและวางแผนเป็นอย่างดี ในขณะที่การปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหาหลายประการ

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวจึงถือว่าเป็นเรื่องที่ควรกระทำ เนื่องจาก "ประสิทธิผล" จะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จหรือสิ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์การว่าบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลขององค์การ

ซึ่งมีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้หลากหลายแง่มุม ซึ่งมีการพัฒนาให้เหมาะสมตามยุคสมัยและความต้องการขององค์การ เช่น รุจา รอดเข็ม, (2547), ปิติชาย ตันปิติ, (2547), ฤดินันท์ สมุทร์ทัย (2549), ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549), Chrispeels, J. And Ann H. (1990), Steers (1991), Cameron (1983) Caplow และ Katz & Kahn, Hall, (1991), Goodman, P.S. and Penning, J.M. 1997. และ Hoy and Miskel (2001) เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2550 จำนวน 610 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2550 จำนวน 380 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบบันทึก แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์

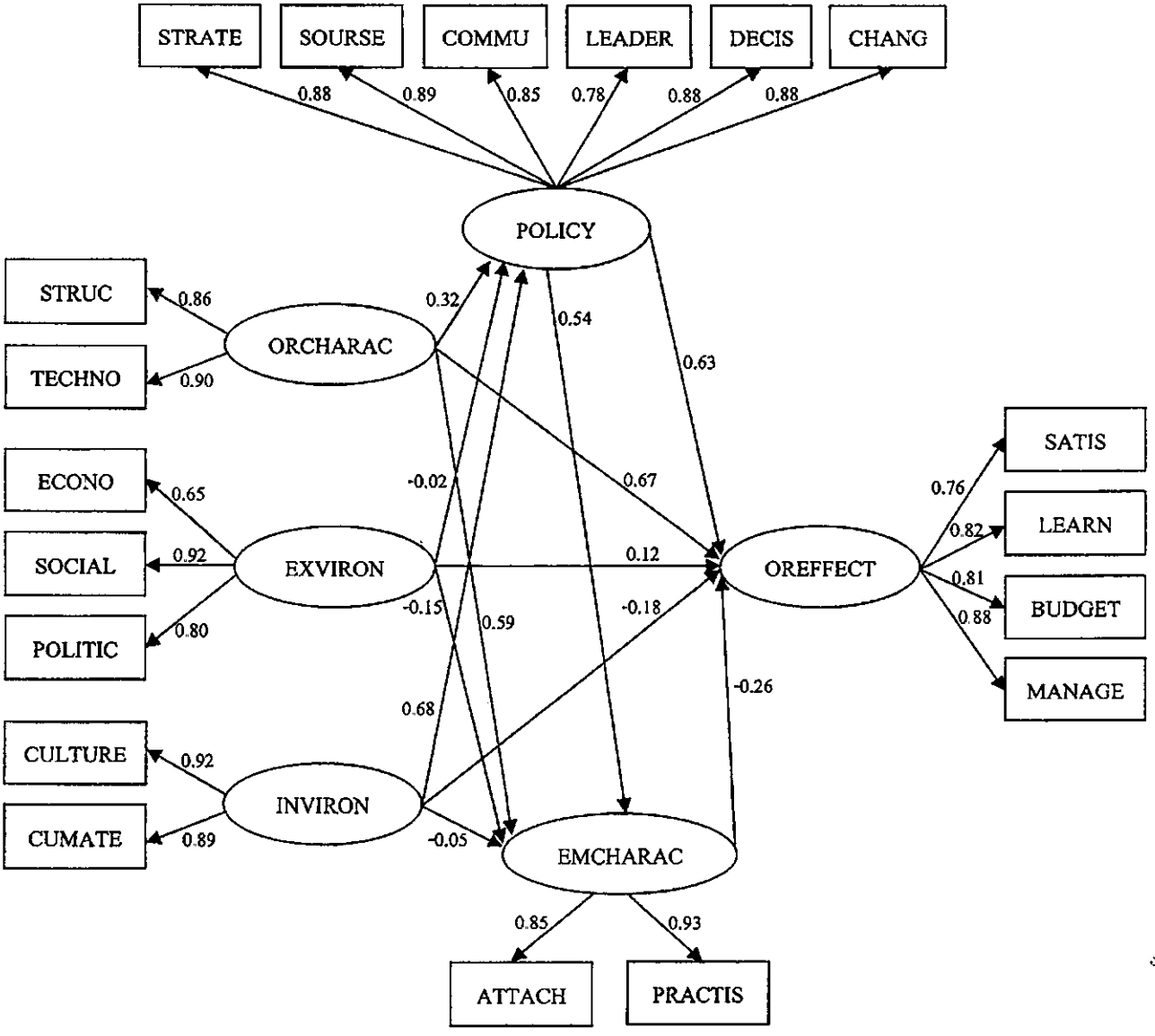
ผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการเงินและงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสุดท้ายคือ การเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและครู ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า

2.1 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ศึกษาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 48.31 องศาอิสระเท่ากับ 69 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.972 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ 1.00 ตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 90 ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงค่าอิทธิพลของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา



Chi – Square = 48.31, df = 69, P – value = 0.972, RMSEA = 0.000

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้แก่ ลักษณะขององค์การ โดยมีอิทธิพลเท่ากับ 0.67 รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีอิทธิพลเท่ากับ 0.63 0.12 ตามลำดับ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในกับลักษณะบุคลากรมีอิทธิพลทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ – 0.18 และ – 0.26 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.295 – 0.827 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านการตัดสินใจกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การ ในขณะที่สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่ำสุด

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเงินและงบประมาณ รองลงมาคือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาและครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่าครู

2. โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ศึกษาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ศึกษาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 90

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ลักษณะองค์การ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายใน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมาคือ ลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารทรัพยากรมีความสัมพันธ์รองลงมา ภาวะผู้นำกับการติดต่อสื่อสารนั้นมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีคู่มือการปฏิบัติงานที่บรรยายลักษณะของงานที่ชัดเจน มีการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีการจัดตั้งเครือข่ายด้านวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

2. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะให้แก่ครู มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ การคิด การดำเนินงาน และประเมินผล จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ธีระ รุญเจริญ. (2551). **ประสิทธิผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : คนหรือระบบ.** วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 4 ฉบับที่ 42 (มีนาคม 2551) : 21.

ปิติชาย ตันปิติ. (2547). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล.** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). **"การกระจายอำนาจการบริหารของไทย : เป็นปัญหาทั้งคนและระบบ."** ในสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.).

กิติมา ปรีดีดิลก. **บรรณาธิการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2550 : 88 – 90.

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2549). **การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cameron, Kim. (1986). **A Study of Organizational Effectiveness and its predictors.** Management Science. 32 : 87 – 112.

Chrispeels, J. And Ann H. (1990). **A Study of Factors Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary School.** Dissertation Abstracts International.

Goodman, P.S. and Penning, J.M. (1997). **New Perspectives on Organization Effectiveness.** San Fransisco : Jossey – Bass Publishers.

Steers, R. M. Ungson, G. R., and Mowday, R.T. (1985). **Managing Effective Organizations : An Introduction.** Boston, MC : Kent Publishing.

รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2*

นิเวศน์ อุดมรัตน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 และดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ด้านบริหาร 3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และ 4) การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการปฏิบัติการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับน้อย และระดับปัญหาการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษามี 3 ระบบหลัก 11 ระบบย่อย ดังต่อไปนี้ 1) งานด้านการบริหารจัดการ (M) ประกอบด้วย ระบบงานย่อย 3 ระบบ คือ ระบบการประสานงาน ระบบการนิเทศ และระบบการพัฒนาครูและบุคลากร 2) งานด้านการบริหารวิชาการ (M) ประกอบด้วย ระบบงานย่อย 7 ระบบย่อย คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบการเรียนการสอน ระบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ระบบการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ระบบส่งเสริมสุขภาพนักเรียน ระบบนิเทศการเรียนการสอนและระบบประกันคุณภาพภายใน 3) งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (I) มี 1 ระบบย่อย คือ ระบบเครือข่ายและการให้บริการ

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา วงรอบที่ 1 ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นและมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการทั้งโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ปีการศึกษา 2551 ค่าร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ 37.37 วงรอบที่ 2 ส่งผลให้การดำเนินงานตามรูปแบบและมีความพึงพอใจ

* วารสารวิทยาจารย์ ปีที่ 111 ฉบับที่ 3 เดือนมกราคม 2555

** ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ต่อผลการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2552 ค่าร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ 39.19 ซึ่งสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2551 เท่ากับ 1.82 คิดเป็นร้อยละ 4.87 วงรอบที่ 3 ส่งผลให้การดำเนินงานและมีความพึงพอใจตามรูปแบบบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2553 ค่าร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ 46.73 ซึ่งสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2552 เท่ากับ 7.54 คิดเป็นร้อยละ 16.14

4. การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 24) ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 กลยุทธ์ที่ 3 และ 4 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นแกนนำในการปฏิรูปการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 21 – 25) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีแนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบาย แต่ยังขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O-NET พบว่า มีผลการทดสอบต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2553 : 18 – 19) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ และปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม ประเด็นสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารศูนย์เครือข่ายโรงเรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มละ 3 คน รวม 12 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 183 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบบันทึกการประชุมสัมมนาคณะทำงานวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาและจัดทำข้อเสนอทางเลือก และส่งเสริมความเข้มแข็ง

2. แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 66 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติและระดับปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า สภาพการปฏิบัติการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อย และระดับปัญหาการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนารูปแบบและคู่มือการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า ร่างรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ระบบหลัก 11 ระบบย่อย ดังต่อไปนี้ 1. ระบบการบริหารจัดการ มี 3 ระบบย่อย ได้แก่ 1) ระบบการประสานงาน 2) ระบบการนิเทศ 3) ระบบการพัฒนาครูและบุคลากร 2. ระบบงานวิชาการ มี 7 ระบบย่อย ได้แก่ 1) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ระบบการเรียนการสอน 3) ระบบส่งเสริมศักยภาพนักเรียน 4) ระบบส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 5) ระบบส่งเสริมสุขภาพนักเรียน 6) ระบบการนิเทศการเรียนการสอน 7) ระบบประกันคุณภาพภายใน 3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี 1 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบเครือข่ายและการให้บริการ ส่วนการจัดทำคู่มือรูปแบบและแผนการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และประเมินความเหมาะสมของคู่มือและแผนการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา วงรอบที่ 1 (Spiral 1)

1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามรูปแบบและมีความพึงพอใจต่อผลที่เกิดจากการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2551 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.37

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา วงรอบที่ 2 (Spiral 2)

1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามรูปแบบและมีความพึงพอใจต่อผลที่เกิดจากการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2552 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.19

3.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา วงรอบที่ 3 (Spiral 3)

1) ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามรูปแบบและมีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2553 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 46.73

3.4 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O–NET ปีการศึกษา 2551 มีค่าเฉลี่ย 37.37 ปีการศึกษา 2552 มีค่าเฉลี่ย 39.19 ซึ่งค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.82 คิดเป็นร้อยละ 4.87 และปีการศึกษา 2553 มีค่าเฉลี่ย 46.73 ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 7.54 คิดเป็นร้อยละ 16.14

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติและปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ก่อนที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อย และระดับปัญหาการบริหารจัดการ โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนารูปแบบและคู่มือการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระบบหลัก 11 ระบบย่อย ซึ่งแต่ละระบบ อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ระบบการบริหารจัดการ เป็นระบบหลักระบบแรกของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เพราะว่าการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 ระบบงานวิชาการ กำหนดไว้เป็นระบบหลักและจัดเป็นระบบที่ 2 ของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมทุกด้าน สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 1 – 2)

2.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นระบบหลักระบบที่ 3 ของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เป็นระบบที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า

3.1 การนำรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาไปทดลองใช้ ส่งผลให้การบริหารจัดการในระบบการบริหารจัดการ ระบบงานวิชาการ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการในการนำรูปแบบการบริหารจัดการไปทดลองใช้นั้นมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 40 – 41) ที่กล่าวว่าการบริหารการศึกษาเป็นระบบบริหารที่มีความซับซ้อน และใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น

3.2 ผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจต่อผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพความต้องการและสามารถแก้ปัญหาที่โรงเรียนในกลุ่มเป้าหมายกำลังประสบอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 โรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลสอบ O–NET ของปีการศึกษา 2552 สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.87 และปีการศึกษา 2553 สูงขึ้น 16.14 ทั้งนี้ เนื่องมาจากรูปแบบการบริหารจัดการเป็นรูปแบบการบริหารที่มีความครอบคลุมขอบข่ายงานต่าง ๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แฟรงค์คลิน (Frankin. 2003 : Abstract) ที่ได้ศึกษาพบว่า คอมพิวเตอร์สามารถช่วยให้นักเรียนค้นพบหรือสร้างความคิดของตนเองขึ้นมาได้

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา พบว่า มีความเห็นในด้านความเป็นประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่สร้างขึ้นมานั้นได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ บรรจง เจริญสุข (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีความเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบเพื่อการประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน

บรรณานุกรม

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

บรรจง เจริญสุข. (2552). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Frankin, Cheryl Ann. (2003). **Elementary teachers' use of computers.** PhD. Virginia.

รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประเสริฐ อินทร์รักษ์**
นพดล เจนอักษร***
สำเริง อ่อนสัมพันธุ์****
วรกาญจน์ สุขสดเขียว*****
มัทนา วังถนอมศักดิ์*****
สายสุดา เตียเจริญ*****
นุชนรา รัตนศิระประภา*****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 2) นำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4 ภูมิภาค ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท จำแนกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 40 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 20 เขต รวมทั้งสิ้น 60 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ฝ่ายบุคคล หัวหน้างานนิเทศ ศึกษานิเทศก์ ผู้รับผิดชอบงานวิจัย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานวิจัย ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวม 420 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ตัวประกอบประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การส่งเสริมการดำเนินการ (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การกำกับ ติดตามและประเมินผล (5) องค์กรเครือข่าย (6) แรงจูงใจ และ 2) รูปแบบการส่งเสริม

* วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2555)

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
**** อาจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ และแนวคิดตามกรอบการวิจัย

คำสำคัญ : รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัย/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้สังคมโลกเคลื่อนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Economic Society) อย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต่างพยายามเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งสู่การพัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุกเพื่อทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นเป็นที่ยอมรับอย่างสากลว่า "การวิจัย (Research)" เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เพราะผลผลิตและผลลัพธ์ของการวิจัยก่อให้เกิดทั้งความรู้ (Core Knowledge) และนวัตกรรม (Innovation) ดังนั้นประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทุ่มเททรัพยากรให้กับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐที่ต้องให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ เพื่อให้ประเทศเจริญก้าวหน้า พึ่งพาตนเองและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ สำหรับประเทศไทยในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาได้พยายามผลักดันให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการวิจัย และใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในทุกศิลปวิทยาการสาขาต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างสอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันที่ต้องใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge – Based Competitiveness) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2547 : 1) และไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 – 10 โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้จัดทำนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของชาติอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เน้นการสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย การสนับสนุนการวิจัยจึงเป็นการสนับสนุนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าให้กับองค์การ ดังนั้นการส่งเสริมการวิจัยและสนับสนุนนักวิจัยจึงเป็นพันธกิจที่สำคัญและต้องทำให้สำเร็จ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้พยายามส่งเสริมการจัดงานวิจัยอย่างเป็นระบบ แต่พบว่าระบบการจัดการวิจัยของประเทศไทยยังดำเนินงานอยู่ในลักษณะเฉพาะบุคคล นักวิจัยและหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยยังอยู่ภายใต้ระบบราชการ คุ้นเคยกับวัฒนธรรมราชการ ระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยอยู่ในสภาพที่อ่อนแอและมีข้อบกพร่องหลายประการ ในปี พ.ศ. 2545 จำนวนนักวิจัยไทยมีอยู่ประมาณ 2 คน ต่อประชากร 10,000 คน ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่ควรเป็นสำหรับประเทศกำลังพัฒนา งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยของประเทศก็น้อยกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ 10 – 20 เท่า ระบบการสร้าง

นักวิจัยของประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบและวิธีการในการสร้างนักวิจัยอย่างชัดเจน คุณภาพและวัฒนธรรมการวิจัยก็ยังไม่ชัดเจน (วิจารณ์ พานิช, 2545 : 17 – 21) นอกจากนี้ การลงทุนในการวิจัยยังไม่ได้มีการขยายตัวตามเป้าหมายที่กำหนด ดัชนีค่าใช้จ่ายการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GERD/GDP) อยู่ที่ระดับ 0.22 – 0.26% ซึ่งไกลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเหตุผลสำคัญสุดท้ายที่เป็นจุดอ่อนของระบบวิจัยของประเทศไทย คือ การขาดกลไกการบริหาร การประสานงานทั่วทั้งระบบ รวมทั้งส่วนฐานความรู้ที่เป็นผลผลิตของการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลที่ควรต้องมีการพัฒนาวิธีการประเมินประสิทธิผลที่ได้รับ และแนวทางในการพัฒนา การปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาภาคบังคับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาเพื่อเด็กพิการให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ และการศึกษาเพื่อเด็กด้อยโอกาสจะต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติ การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษาตามเป้าหมายการให้บริการด้านสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่เนื่องจากมีโรงเรียนมากกว่าสามหมื่นโรง มีนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากถึง 7,894,875 คน จากการประมวลผลการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมพบปัญหาการจัดการศึกษาที่ควรต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ปัญหานักเรียนออกกลางคัน ปัญหาคุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ตลอดจนปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 5) แนวทางแก้ไขปัญหาแนวทางหนึ่ง คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้ และเพื่อให้การส่งเสริมการดำเนินการในการพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" เพื่อได้ข้อค้นพบที่ดีและเหมาะสม ซึ่งนำไปใช้เป็นแนวดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินวิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการสัมภาษณ์ (Interview) นักวิชาการด้านการศึกษา และด้านบริหารการศึกษา จำนวน 15 คน

1.3 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการระดมสมอง (Brainstorming) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 24 คน

1.4 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 212 ฉบับ

1.5 ประมวลตัวแปรจากข้อ 1.1 – 1.4 สังเคราะห์เป็นความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใช้เป็นกรอบสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) และใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Method) จำนวน 9 คน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ดังนี้

2.1 สังเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด (จากข้อ 1.1 – 1.5) โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) แล้วประมวลมาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดจัดลำดับคุณภาพ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป

2.3 การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา 2 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 35 คน นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 40 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 20 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 420 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

3.1 การสุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามภูมิภาค จำนวน 4 ภาค

3.2 การสุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค ผู้วิจัยสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ภาคละ 15 เขตพื้นที่ จำแนกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตที่ 1 จำนวน 5 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตอื่น ๆ จำนวน 5 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 5 เขต รวม 4 ภาคเท่ากับ 60 เขต

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฝ่ายบุคลากร หัวหน้ากลุ่มนิเทศ และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานวิจัยประเภทละ 1 คน นอกจากนี้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลือกโรงเรียนในสังกัดจำนวน 1 โรง และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนนั้น 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการผู้รับผิดชอบงานวิจัย ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจาก 60 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 420 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

4.2 ระดับความสำคัญของตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ตัวประกอบประเภทการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) หมุนแกนแบบออโธกอนอลด้วยวิธีแวริแมกซ์กำหนดเป็นองค์ประกอบตามเกณฑ์คัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก 0.55 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ 3 ตัวแปรขึ้นไป

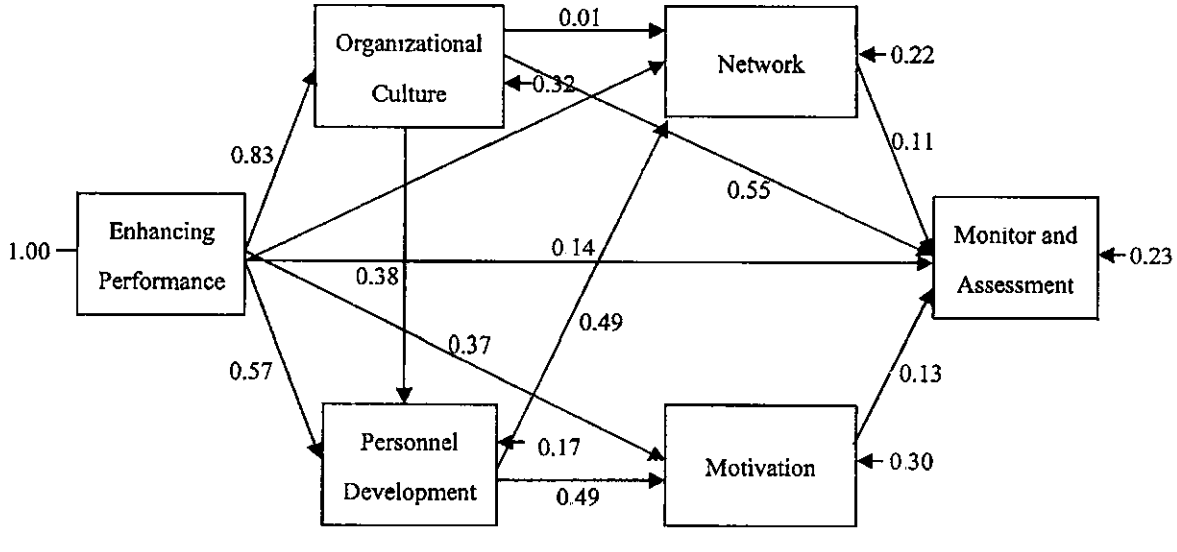
4.4 การวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประเภทการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล (Path Analysis with LISREL : PAL)

ผลการวิจัย

รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) บรรยายด้วย 15 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.525 – 0.731 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 14.395 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.113 (2) การส่งเสริมการดำเนินการ (Enhancing Performance) บรรยายด้วย 18 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.620 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 13.230 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.971 (3) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) บรรยายด้วย 12 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.509 – 0.627 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 12.653 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.405 (4) การกำกับติดตามและประเมินผล (Monitor and Assessment) บรรยายด้วย 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.738 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 11.131 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.913 (5) องค์กรเครือข่าย (Network) บรรยายด้วย 8 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 – 0.669 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 9.432 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.247 และ (6) แรงจูงใจ (Motivation) บรรยายด้วย 5 ตัวแปร ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.508 – 0.696 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 8.642 และค่าร้อยละของความแปรปรวนท่ากับ 8.473

2. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังแผนภูมิที่ 1



Chi – Square = 103.02, df = 73, P – value = 0.879000, RMSEA = 0.00282

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากแผนภูมิที่ 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบที่มีต่อองค์ประกอบ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง ผลทางตรงขององค์กรเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการดำเนินการและแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.11, 0.55, 0.14 และ 0.12 ตามลำดับ

2. อิทธิพลทางอ้อมขององค์ประกอบที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีดังนี้

2.1 ผลทางอ้อมของการส่งเสริมการดำเนินการต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.1.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.83 X 0.55 = 0.46

2.1.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.83 X –0.01 X 0.11 = –0.001

2.1.3 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.83 X 0.38 X 0.49 X 0.13 = 0.02

2.1.4 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.42 X 0.11 = 0.05

2.1.5 ผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.27 X 0.13 = 0.04

2.1.6 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.57 X 0.49 X 0.11 = 0.03

2.1.7 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.57 X 0.49 X 0.13 = 0.04

2.2 ผลทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.2.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ –0.01 X 0.11 = –0.001

2.2.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.38 X 0.49 X 0.13 = 0.02

2.2.3 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.38 X 0.49 X 0.13 = 0.02

2.3 ผลทางอ้อมของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.3.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ 0.49 X 0.11 = 0.05

2.3.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.49 X 0.13 = 0.06

3. ผลรวมตัวแปรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล จากผลบวกผลทางตรง และผลทางอ้อมทั้งหมด คือ

3.1 ผลรวมของการส่งเสริมการดำเนินการที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.14 + 0.46 + (–0.001) + 0.02 + 0.05 + 0.04 + 0.03 + 0.04 = 0.78

3.2 ผลรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.55 + (–0.001) + 0.02 + 0.02 = 0.59

3.3 ผลรวมของการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.05 + 0.06 = 0.11

3.4 ผลรวมองค์กรเครือข่ายผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.11

3.5 ผลรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.13

4. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะพบว่า

4.1 ค่า Chi – Square : X^2 มีค่าเท่ากับ 103.02 (P = 0.8790) แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ค่า Goodness of fit Index : GFI และ Adjusted Goodnees of fit Index : AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 คือ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์

4.3 ค่า Root Mean Squared Residual : RMR มีค่าเท่ากับ 0.034 และค่า Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) มีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่เกิน 2 ซึ่งในที่นี้มีค่าเท่ากับ 1.95 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าระหว่าง 1 – 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร บรรยายด้วย 15 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 65.374 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 64.092 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.525 – 0.731 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งนักวิจัยประจำเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.731 (2) ส่งเสริมเครือข่ายวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศโดยเน้นการมีส่วนร่วม ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.694 (3) การส่งเสริมเครือข่ายการทำวิจัยของสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.693 (4) สร้างเครือข่าย

ครูแกนนำและพาครูทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.683 (5) ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.679 (6) ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งเสริมการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.663 (7) การวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.659 (8) การตั้งทีมพี่เลี้ยงแนะนำการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.655 (9) กำหนดคู่โรงเรียนในการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.651 (10) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.628 (11) สนับสนุนให้มีการทดลองใช้นวัตกรรมหรือผลการวิจัยต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.611 (12) กำหนดแนวปฏิบัติการทำวิจัยที่เป็นเลิศให้กับบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.602 (13) จัดตั้งกองทุนการวิจัยในเขตพื้นที่ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.569 (14) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการศึกษา การทำวิจัย การค้นคว้าเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม การสร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการมีส่วนร่วม ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.542 และ (15) ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีทักษะการเขียนรายงาน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.525 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของริทชี่ (Ritchie, 2006 : 13) ที่กล่าวว่า การสนับสนุน การสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครู และการสนับสนุนจากบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านวิจัยให้ช่วยเหลือด้านข้อมูล คำแนะนำช่วยเหลือจากบุคคลผู้ชำนาญการวิจัย ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยจากแรกผลักดันจากที่ทำงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยของครู การส่งเสริมเครือข่ายการวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ไม่รู้ เช่นเดียวกับวิจัยของ กิติชัย ปัญญาวัน (2548 : 136 – 139) พบว่า การประสานกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผลที่เกิดคือ เกิดระบบความสัมพันธ์ในเครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยเครือข่ายให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และประสบการณ์บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมของกลุ่มคน การผสมภาคีหลากหลาย การผสานความรู้สมัยใหม่กับความรู้พื้นบ้านประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิประสิทธิภาพมากขึ้น และสุดท้ายคือ การส่งเสริมการพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการเขียนรายงาน

1.2 องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการ บรรยายด้วย 18 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 13.230 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 12.971 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.620 ลำดับ ค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.620 (2) การกำหนดระยะเวลาการทำวิจัยให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.611 (3) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้

แหล่งค้นคว้าและจัดการความรู้ ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.605 (4) กำหนดผู้รับผิดชอบการทำวิจัยอย่างชัดเจน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.603 (5) การจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การทำวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.600 (6) มีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.597 (7) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.575 (8) ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.575 (9) การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.570 (10) การจัดสรรงบประมาณให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้นำงานวิจัยอย่างเพียงพอ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.562 (11) มีแหล่งวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.557 (12) การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.554 (13) การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.554 (14) การกำหนดมาตรฐานการทำวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งให้บุคลากรทราบทุกคน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.540 (15) การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องอย่างยั่งยืน มีค่าน้ำหนัก 0.522 (16) การมอบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยตามแผนงานที่สนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.515 (17) การสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.505 ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.502 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงศ์ เกษมสิน (2540 : 70 อ้างถึงใน พจนันท์ ร่มสนธิ์, 2543 : 10) กล่าวว่าในการบริหารงานนั้นจะต้องส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร อีกทั้งสอดคล้องกับ ธเนศ ต่วนชะเอม (2538 : 3 4) ได้สรุปว่าความสำเร็จของงานวิจัยขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานวิจัยนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญ มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานวิจัยมี 4 อย่าง หรือ 4 M's ได้แก่ บุคลากรการวิจัย งบประมาณการวิจัย วัสดุ – อุปกรณ์ ดังนั้น การสนับสนุนส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์เพื่อการวิจัย จึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการดำเนินการวิจัยเพื่อสู่วิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย คือ จัดระบบงานวิจัย การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารบุคคล การจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

1.3 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรบรรยายด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 12.653 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 12.405 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.509 – 0.627 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การส่งเสริมในภาครัฐ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.627 (2) การจัดเวลาให้ครูมีเวลาสำหรับทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.591 (3) มีความร่วมมือระหว่างสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.586 (4) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้กับครูและบุคลากร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.585 (5) คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำทางการวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.581 (6) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านสถิติพื้นบ้านและการวิจัยให้ครูบุคลากร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.568 (7) ส่งเสริมให้มีการวิจัยภาคสนามมากขึ้น ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.548 (8) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีโอกาสในการทำวิจัยด้วยค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.538 (9) กำหนดระบบให้ผลตอบแทนและเกณฑ์เพื่อพิจารณาให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.522 (10) การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.520 (11) ให้การวิจัยเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบแทน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.510 และ (12) จัดเวทีทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้แสดงผลงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.509 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร มั่นถาวรวงศ์ (2547 : 48) ได้ศึกษาพบว่า การส่งเสริมการวิจัยและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหารและอยู่ใกล้ชิดครูมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาค้นคว้า ด้านการวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามที่จิราภา ล่วงลือ (2547 : 47) กล่าวว่า การที่จะนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น จะต้องมีปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนปัจจัยทางด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เวลา และส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้วิจัยด้วย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550 : 12 – 13) พบว่า รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ นั้นนโยบายและแนวทางในการวิจัยระดับชาติในอดีตมีลักษณะค่อนข้างกว้างและมีการนำไปใช้ประโยชน์โดยตรงค่อนข้างน้อย และรัฐไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยเท่าที่ควร การวิจัยไทยจึงอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ แต่ปัจจุบันรัฐให้ความสำคัญต่อการวิจัยมากขึ้น มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และมุ่งส่งเสริมการทำวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้

1.4 องค์ประกอบการกำกับติดตามและประเมินผล บรรยายด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 11.131 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 10.913 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.738 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนและสะดวกในการตรวจสอบ ติดตาม ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.738 (2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.6881 (3) จัดทำเครื่องมือการตรวจประเมินผลการดำเนินงานวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.687 (4) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการทำวิจัย

และแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ทันท่วงที ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.688 (5) การรายงานผลการตรวจสอบประเมินผลต่อที่ประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อชี้แจงถึงความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคที่พบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.662 (6) ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานตามแผนการวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.620 และ (7) ดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์และเป้าหมายที่กำหนด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.502 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรซ์ (Price, 1968 : 1) พบว่า การกำกับติดตามและประเมินผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของ 5 องค์ประกอบ คือ การผลิต กำลังการผลิตและใช้ทรัพยากร การยินยอมการปฏิบัติตามการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ ขวัญ ความพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นปึกแผ่น เช่นเดียวกับข้อค้นพบงานวิจัยของ ณภชนก กำลังเกื้อ (2541 : บทคัดย่อ) ระบุว่า การกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานทำวิจัยอย่างชัดเจนแลสะดวกในการตรวจสอบ ติดตาม ทำให้การบริหารงานวิจัยประสบความสำเร็จ ต้องดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผล ดังนี้ กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ กำหนดกระบวนการพัฒนา กำหนดการจัดการเพื่อคุณภาพงานวิจัย กำหนดการสร้างประชาคมวิจัย กำหนดการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ และสอดคล้องกับข้อเสนอของ วิจารณ์ พานิช (2546 : 5) ที่ว่า การกำกับติดตามและประเมินผลสำหรับการบริหารงานวิจัย จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการประยุกต์ใช้หลักการ และวิธีการการจัดการตามกระบวนการของการวิจัย ประกอบด้วย นโยบายและการวางแผนงานวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อดึงศักยภาพของคนในสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

1.5 องค์ประกอบการองค์กรเครือข่าย บรรยายด้วย 8 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 9.432 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 9.247 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 – 0.669 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) จัดกลุ่มสถานศึกษาเพื่อพัฒนาด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.669 (2) จัดกลุ่มเขตพื้นที่เพื่อพัฒนาด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.663 (3) ให้มีหน่วยงานกลางในการกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.635 (4) สร้างกลุ่มเครือข่ายและให้มีอำนาจต่อรองในการสนับสนุนงบประมาณ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.572 (5) มีการจัดทำทำเนียบประวัติ ผู้ทำวิจัยของเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.564 (6) ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนวิจัยต้นแบบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.551 (7) หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรทำวิจัยโดยออกเป็นคำสั่ง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.549 และ (8) ตั้งชุมนุมงานวิจัยในชั้นเรียน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.535 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพอง กลมกูล (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า โมเดลเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในโรงเรียน รูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนและรูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ภายในกลุ่มโรงเรียนและรูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรทช์เลอร์ (Pratschler, 2009 : 18) พบว่า บุคคลที่เป็นครูพี่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโตทางวิชาชีพ ครูได้รับการดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสอนในชั้นรียน แสดงให้เห็นว่าระบบเครือข่ายครูพี่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัยชั้นเรียนด้วย นอกจากนี้ กิติชัย ปัญญาวัน (2548 : 141) พบว่า การประสานกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผลที่เกิดขึ้นคือ การเกิดระบบความสัมพันธ์ในเครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนระหว่างทำงาน โดยเครือข่ายได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ประสบการณ์จริงบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมของกลุ่มคน การผสมภาคีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน การผสานความรู้สมัยใหม่กับความรู้พื้นบ้าน ประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและตั้งชุมนุมงานในชั้นเรียน ทั้งนี้ การก่อตัวของเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากการมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกภายในเครือข่าย ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนและมีการประสานความร่วมมือกันในการพัฒนาเครือข่ายให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.6 องค์ประกอบแรงจูงใจ บรรยายด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 8.642 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.473 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.508 – 0.696 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อยดังนี้ (1) สนับสนุนให้มีการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.696 (2) การส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทในการสนับสนุนงานวิจัยให้มากขึ้น ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.533 (3) ให้ครูและบุคลากรเห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำวิจัย เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.5223 (4) สร้างมาตรการจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึก ประสงค์ที่จะทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.514 และ (6) การสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาการศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.508 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริทชี่ (Ritchie, 2006 : 15 – 18) ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้ครูตัดสินใจทำวิจัยชั้นเรียน โดยยึดแนวคิดที่ว่า จะทำอย่างไรให้ครูที่เคยทำวิจัยชั้นเรียนแล้วและครูที่ยังไม่เคยทำวิจัยชั้นเรียนยังคงทำการวิจัยชั้นเรียนต่อไป ผลการวิจัยบว่า การสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครู และการสนับสนุนจากบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านวิจัยให้ช่วยเหลือด้านข้อมูล คำแนะนำช่วยเหลือจากบุคคลผู้ชำนาญการวิจัย ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยจากแรงผลักดันจากที่ทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่ายก็ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานวิจัยของครูด้วย การสนับสนุนให้ครูนักวิจัยเกิดความคิดความมั่นใจ

ในผลการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนนั้นจะต้องทำให้ครูนักวิจัยมีพฤติกรรม คือ 1) เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับศิษย์และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ 2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ 3) มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) มีความเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียน อันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และ 6) การให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนได้ตรงตามความต้องการและความสามารถ

2. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการ องค์ประกอบองค์กรเครือข่าย องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบแรงจูงใจ

2.1.1 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากองค์กรเครือข่ายและแรงจูงใจ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนาบุคลากรโดยส่งผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจ สอดคล้องวิจัย กิติชัย ปัญญาวัน (2548 : 142) พบว่า การประสานกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผลที่เกิดขึ้นคือ การเกิดระบบความสัมพันธ์ในเครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยเครือข่ายได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ประสบการณ์จริงบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมของกลุ่มคน การผสมภาคีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน การผสานความรู้สมัยใหม่กับความรู้พื้นบ้านประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นความสัมพันธ์ของการกำกับ ติดตาม ประเมินผลกับแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลา มาซา (La Masa, 2005 : 3) พบว่า ลักษณะความร่วมมือ การสังเกตการณ์ แรงจูงใจ อย่างไม่เป็นทางการส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดการพัฒนาการด้านการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งไพรซ์ (Price, 1968 : 2) กล่าวว่า การกำกับติดตามประเมินผลนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพขององค์ประกอบ ดังนี้ 1) การผลิต กำลังการผลิตและใช้ทรัพยากร 2) การยินยอมการปฏิบัติตามการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ 3) ขวัญ ความพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร 4) ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความเป็นปึกแผ่น เครื่องตัดสินความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004 : 15 – 17) เสนอแนะ 4 ประเด็น คือ 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ 2) การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น 3) ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ และ 4) ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน และความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับแรงจูงใจ

2.2 องค์ประกอบการกำกับติดตามและประเมินผล ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการส่งเสริมการดำเนินการและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิติชัย ปัญญาวัน (2548 : 143) พบว่า การประสานกลุ่ม เพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ระหว่างทำงานเป็นสำคัญ และศุทธวัฒน์ น้อยหมอ (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวทางในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ การทำให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความต้องการของมนุษย์มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสร้างแกนนำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทำให้ผลการปฏิบัติงานในด้านวิชาการอยู่ในระดับดีในลักษณะเดียวกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นความรู้ ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น ความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคุณธรรม ยึดหลักการ ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง หน้าที่ และสังคมความเป็นหน่วยงาน มีการประกันคุณภาพความเป็นประชาธิปไตย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในอาชีพ การมุ่งพัฒนาบุคลากร และมีกระบวนการกำกับติดตามประเมินผล

2.3 องค์กรเครือข่าย ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาบุคลากร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมการดำเนินการซึ่งส่งผลผ่านวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรทซ์เลอร์ (Pratschler, 2009 : 19 – 20) พบว่า บุคคลที่เป็นครูพี่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโตทางวิชาชีพ ครูได้รับการดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ระบบเครือข่ายครูพี่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัยชั้นเรียนด้วย นอกจากนี้ ครอสเดลล์ (Croasdaile, 2005 : 21) พบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนช่วยเหลือครูส่งผลให้ครูมีส่วนร่วมในการทำวิจัยมากขึ้น ในลักษณะเดียวกัน เนาวเรศ น้อยพานิช (2552 : 126 – 141) พบว่า รูปแบบการจัดการองค์กรเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชนมีปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในชุมชน รูปแบบการรวมตัวขององค์กรเครือข่าย และระดับการร่วมมือขององค์กรเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ หลักการของการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ แนวทางการจัดการองค์กรเครือข่าย ขั้นตอนกระบวนการและความร่วมมือขององค์กรเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันขององค์กรเครือข่าย ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายกับการพัฒนาบุคลากร ส่วน ลิซ่า (Lisa : 11 – 17)

พบว่า 1) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีพื้นฐานบนความสนใจงานวิชาการ และยึดมั่นในอาชีพครู 2) ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานที่ดีต่อกลุ่มทีมงาน และ 3) กลุ่มครูที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม และสมฤทัย รอดประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการพัฒนาตนเอง และด้วยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม และการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานอยู่ในระดับปานกลาง การส่งเสริมการดำเนินการจะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรมีแนวการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวเดียวกัน มีการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดเป็นองค์กรเครือข่ายทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการส่งเสริมการดำเนินการและการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฟรมมางก์ (Flammang, 2009 : 32 – 36) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม โดยสนับสนุนข้อมูลและอุปกรณ์ที่จำเป็น การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายครูและการสร้างพี่เลี้ยงด้านวิชาการส่งผลต่อการช่วยเหลือด้านการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการเรียนการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งข้อค้นพบของ แพรทช์เลอร์ (Pratschler, 2009 : 21 – 22) พบว่า บุคคลที่เป็นครูพี่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโตทางวิชาชีพ ครูได้รับการดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ระบบเครือข่ายครูพี่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัยชั้นเรียน

2.5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ

2.5.1 อิทธิพลทางอ้อมของการส่งเสริมการดำเนินการ อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย และอิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ

2.5.2 อิทธิพลผลทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์กร อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ และอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย

2.5.3 อิทธิพลทางอ้อมของการพัฒนาบุคลากร อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย และอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ

2.5.4 อิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ อิทธิพลรวมของการส่งเสริมการดำเนินการ อิทธิพลรวมของวัฒนธรรมองค์กร อิทธิพลรวมของการพัฒนาบุคลากร อิทธิพลรวมขององค์กรเครือข่าย และอิทธิพลรวมของแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาบุคลากรเรื่องงานวิจัยจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการดำเนินการ การกำกับติดตามและประเมินผล องค์กรเครือข่าย การสร้างแรงจูงใจ ในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องเน้นทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น องค์ความรู้เกี่ยวกับวิจัยทางการศึกษา นโยบายการบริหารงานวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โครงการยุววิจัย เป็นต้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการดำเนินการโดยให้การสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งบประมาณ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา และที่สำคัญต้องมีกระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพให้ครูและบุคลากรตระหนักและเข้าใจว่าการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในองค์กร

3. สำนักงานเขตพื้นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรเครือข่าย เพราะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ซึ่งในการสร้างองค์กรเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย และให้การสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งบประมาณ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานวิจัย ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินการโดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น นอกจากนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยยังเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.. ควรมีวิจัยเปรียบเทียบ "รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" ระหว่างกลุ่มที่สมัครใจและกลุ่มสุ่มตัวอย่าง

2. ควรให้มีหน่วยงานวิจัยเพื่อประเมินโครงการวิจัยการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยใช้รูปแบบระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กิติชัย ปัญญาวัน. (2548). **การเชื่อมประสานเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพจังหวัดแพร่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยกร มั่นถาวรวงศ์. (2547). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เกียรติศักดิ์ ชิณวงศ์. (2546). **สภาพและปัญหาครูประถมศึกษาพบในการวิจัยชั้นเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภา ล่วงลือ. (2547). **สภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ณภชนก กำลังเกื้อ. (2541). **ความคาดหวังและการประเมินการดำเนินการจริงของนักวิจัยที่มีต่อการบริหารงานวิจัย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธเนศ ต่วนชะเอม. (2548). **การบริหารงานวิจัย.** เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนา เรื่อง การบริหารงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์. โรงแรมเวลดัม จอมเทียนพัทยา จังหวัดชลบุรี กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์. (2548). วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนาวเรศ น้อยพานิช. (2552). รูปแบบการจัดการองค์กรเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิรน์เอเชีย.** ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2552) : 126 – 141.

ระพีพรรณ สีหะวงษ์. (2550). **รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ลำพอง กลมกูล. (2548). **การพัฒนาโมเดลเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2545). **การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์.** กรุงเทพฯ : บริษัท เคล็ดไทย จำกัด.

ศุทธวัฒน์ น้อยหมอ. (2549). **เครือข่ายส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมพงศ์ เกษมสิน อ้างถึงใน พจนันท์ ร่มสนธิ์. (2543). **การบริการของหน่วยงานบริการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมฤทัย รอดประเสริฐ. (2544). **การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี : ข้อมูลสถิติประจำปี 2552.** (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2551). **การวิจัยไทย : วิวัฒนาการสู่อนาคต. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.** (อัดสำเนา)

Croasdaile, Susanne Swing. (2005). **Social Organizational Factors Related to Involvement in Teacher Research : A Study of Teacher Researchers.** University of Virginia.

Katherine Flammang. (2009). **The Influence a Central Office Program Support Teacher and a Building – specific Teacher Leader as an Academic Coach Have on the Self – Efficacy of the Classroom Teacher as Evidenced by Increased Use of Best Practice Instructional Strategies and Materials.** Edgewood College. Wisconsin. USA.

La Masa, Mary Elizabeth. (2005). **An Elementary School's Perceptions of the Effectiveness of Teacher Evaluation to Enhance Teacher Practices.** [Online]. accessed 22 February 2011. Available from http://www.lib.umi.com/dissertations/

Lisa, Smulyan. (1988). The Collaboration Process in Action Research **Education Research Quaterly,** 12 (1) : 11 – 17 ; October.

Pratschler, Marianne, (2009). **Effects of Mentoring Preservice Teachers on Inservice Teacher in Professional Development School Environments.** Walden University.

Price, James. L. (1968). **Organization Effectiveness : An Inventory of Propositions.** Homwood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.

Ritchie, Gail V. (2006). **Teacher Research as a Habit Mind.** George Mason University.

Shumacher, Gerald T. (2004). **Perceptions of the Impact of a Standards – Based Teacher Evaluation System Based on the Danielson Framework for Teaching Model on Teaching and Student Learning.** [Online]. accessed 22 February 2011. Available from http://www.lib.umi.com/dissertations/ and Materials. Edgewood College. Wisconsin. USA.

วิทยฐานะของวิชาชีพครู : หนทางส่งเสริมหรือทำลายการศึกษาไทย*

รัตนะ บัวสนธ์**
นันทิมา นาคาพงศ์***
น้ำอ้อย วันตา***
ประภัสสร วงษ์ดี***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) มุมมองที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3) กระบวนการทำผลงานทางวิชาการ 4) คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ โดยกรณีศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะจำนวน 3 กรณี ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่ผ่านการทำผลงานทางวิชาการ โดยกรณีที่ 1 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ กรณีที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับเชี่ยวชาญ และกรณีที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ระดับชำนาญการพิเศษ ทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) แบบพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) และการศึกษาเอกสารหลักฐานบันทึก (Document Study) จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษา : ทั้ง 3 กรณี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และผู้อำนวยการสถานศึกษากำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ทั้ง 3 กรณีต่างก็ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณก่อนได้รับวิทยฐานะ มีวิธีการเข้ารับราชการเหมือนกัน คือการสอบคัดเลือกของส่วนกลาง เคยมีการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือโยกย้ายหน่วยงาน และรับผิดชอบงานหลักที่ตรงกับสายงาน นอกจากงานประจำแล้วผู้อำนวยการสถานศึกษายังเป็นที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการให้กับชุมชนด้วย ด้านสถานภาพสมรส

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2555

** รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
*** นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์สมรสมีบุตรธิดาแล้ว ส่วนครูยังโสดแต่มีบุตรบุญธรรม ทั้ง 3 กรณีมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยมีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน ด้านการแต่งกาย ครูชอบสวมใส่เสื้อผ้าสำเร็จรูป ผู้อำนวยการสถานศึกษาชอบสวมใส่เสื้อสูทกางเกงและผูกเนคไทด์ ส่วนศึกษานิเทศก์ชอบสวมใส่เสื้อผ้าชุดตัด ทั้ง 3 กรณี มียานพาหนะส่วนตัวขับขี่ไปปฏิบัติราชการ มีรายรับหลักจากเงินเดือนประจำ มีการซื้อเบี้ยประกันเพื่อการคุ้มครองชีวิต และยังมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ

2. มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ : ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองทางวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการ ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบการศึกษา และมีมุมมองทางสังคมว่า การทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการยอมรับ ในวิชาชีพเดียวกันและวิชาชีพอื่นด้วยว่า "ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง" จึงเกิดความภาคภูมิใจสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุขในสังคม ส่วนศึกษานิเทศก์มีมุมมองที่แตกต่างออกไปว่า การทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ส่งเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง และไม่แน่ใจว่าเป็นตัวทำลาย การศึกษาหรือไม่ และมีมุมมองทางสังคมว่า ไม่ได้ทำให้มีการยอมรับสูงขึ้นทั้งในวิชาชีพเดียวกันและ วิชาชีพอื่น แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 3 กรณี มีมุมมองที่เหมือนกันว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิด การพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดการมีรายได้เพิ่ม และปรับเปลี่ยนบัญชีอัตราเงินเดือนตามวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3. กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษา : แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มาจากการได้รับการกระตุ้นจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนถึงเกณฑ์ในการส่งผลงาน ทางวิชาการ เงินเดือนเต็มขั้น และการมีภาวะผู้นำ การกำหนดประเด็นปัญหา ทั้ง 3 กรณี เป็นผู้คิดด้วยตนเอง และเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง การกำหนดหัวข้อมีความเหมาะสมกับความสามารถ ของตนเองและมีความเป็นไปได้ในการจัดทำ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าด้วยตนเอง มีการดำเนินงาน ตามขั้นตอนแบบปกติตามกระบวนการที่เหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ตามลำดับ ไม่ได้จ้างบุคคลอื่น ส่วนด้านงบประมาณ ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้งบประมาณส่วนตัว ศึกษานิเทศก์ใช้งบประมาณ ของหน่วยงาน

4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ : ผลงานทางวิชาการมีผลกระทบทางบวก ต่อนักเรียน ครู เพื่อนร่วมวิชาชีพ โรงเรียน และวงการศึกษา คือก่อให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทางวิชาการให้กับตนเอง ทำให้ได้เงินค่าวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ได้รับเกียรติ และการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษายังมีผลกระทบทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกด้วย

คำสำคัญ : วิทยฐานะ, วิชาชีพครู, ผลงานทางวิชาการ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถและความมีคุณธรรมจริยธรรมของคนในชาติ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน เพราะการศึกษาเป็นหนทางแห่งการพัฒนาคนในชาติให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในสังคมที่พัฒนาแล้ว และที่กำลังพัฒนาล้วนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาคนในชาติ โดยในมาตรา 6 ได้กำหนดว่า "ให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" โดยมีบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ที่คอยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ บริหารสถานศึกษา รวมทั้งให้คำชี้แนะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับครูผู้สอนตามลำดับ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องอยู่เสมอ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมศึกษาต่อ การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นต้น โดยการทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานของตนนั้น อาจนำมาซึ่งการสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับวงการศึกษา และยังถือว่าบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นต้นแบบให้กับผู้เรียน รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องอีกด้วย แต่เนื่องจากกระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการให้เกิดความน่าเชื่อถือ เพื่อนำมาซึ่งความมั่นใจในการนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับวงการศึกษาต่อไป จึงทำให้บุคคลทั่วไป รวมถึงบุคลากรทางการศึกษามองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ใช้เวลา งบประมาณ และต้องมีความสามารถและประสบการณ์ด้านการวิจัยสูงจึงจะทำงานวิจัยได้สำเร็จ ดังนั้น รัฐบาลจึงได้สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยให้มากขึ้น โดยเฉพาะได้กำหนดให้มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลตอบแทนทั้งด้านการขยายแท่งเงินเดือน การได้รับค่าตอบแทนวิทยฐานะไว้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามหลังจากมีระบบการให้ครูทำวิทยฐานะ หรือทำผลงานทางพัฒนาวิชาการร่วม 10 ปี แต่ยังพบว่าสภาพการทำผลงานทางวิชาการในปัจจุบันนี้ยังมีปัญหาในการก้าวไปสู่วิทยฐานะในแต่ละขั้นของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากพบว่า มีปัญหาต่าง ๆ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการจากงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอ ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความชำนาญ ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านการประเมินผลการปฏิบัติ (วรางคณา กิจยรรยง, 2543. หน้า 65) ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู 3 อันดับแรก คือ 1) ไม่สะดวกในการเดินทางไปขอคำแนะนำจากผู้รู้เนื่องจากอยู่ไกล 2) เป็นงานที่ยากเกินกว่าที่ตนเองจะทำได้ และไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานสอน 3) ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบ

งานพิเศษของโรงเรียนมาก และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วยังพบว่า ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่พบมาก 3 อันดับแรก คือ 1) ค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการสูง 2) ขาดอาจารย์ที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่สามารถให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และ 3) ขาดความขยันและอดทน (เรณู ตรีโลเกศ, 2549. บทคัดย่อ)

นอกจากทำการศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการแล้ว แรงจูงใจเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะเป้าหมายของการมีระบบการประเมินวิทยฐานะเพื่อให้เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ และมีความเชื่อถือ และจากการศึกษางานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ คือ ด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง และเงินเดือน แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน (วินัย คีรินทร์, 2544, หน้า 111 – 114 ; พิมลพร อมรศิลป์, 2549, หน้า 88 – 89)

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่าอาจยังไม่สอดคล้องกันหรือยังไม่ตรงกับเป้าหมายสูงสุดในการได้ตำแหน่งวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่าใดนัก นั่นคือเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งครูผู้สอนมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ส่งสริมและพัฒนาครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สำหรับศึกษานิเทศก์นั้นมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการนิเทศ หรือชี้แนะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาครูในสถานศึกษาและพัฒนาชุมชนรอบ ๆ สถานศึกษาของตนได้สำเร็จ

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจ มุมมองในการทำผลงานทางวิชาการ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการปัญหาอุปสรรค ผลกระทบ ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ คุณค่าของการทำวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การทำผลงานทางวิชาการใหม่ในรุ่นที่ 1 และ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา เพื่อให้เห็นภาพของการดำเนินการทำผลงานทางวิชาการที่ชัดเจน รวมทั้งเพื่อเป็นการศึกษาว่าระบบการทำวิทยฐานะนั้นสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรการศึกษาเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตได้อย่างแท้จริงต่อไป

คำถามการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นอย่างไร ใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน
2. มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ
3. กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษา
4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3) กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษา และ 4) คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ กระบวนการทำผลงานทางวิชาการ คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งถือว่าเป็นสารสนเทศที่ทำให้เห็นกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สำเร็จ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายการศึกษาของชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะจำนวน 3 กรณี แบ่งตามตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่ผ่านการทำผลงานทางวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยกรณีที่ 1 เป็นข้าราชการครูที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ กรณีที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญ และกรณีที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีรายละเอียดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) แบบพหุกรณีศึกษา (Multi Cases Study)

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นที่จะศึกษาหลัก คือ ข้อมูลพื้นฐาน กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา โดยมีประเด็นย่อย 4 ประเด็น ได้แก่

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

3.2 มุมมองที่กรณีศึกษามีต่อการทำผลงานทางวิชาการ

3.3 กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของกรณีศึกษา

3.4 คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนที่ปรับตามแนวทางที่ รัตนะ บัวสนธ์ (2551, หน้า 63 – 2546) ได้นำเสนอไว้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกรณีศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การติดต่อประสานงาน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 8 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษา

1.1 ประวัติการศึกษา ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ทั้ง 3 กรณี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเดียวกับที่ตนปฏิบัติงานประจำ สำหรับในส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา กรณีครูสำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา และกรณีศึกษานิเทศสำเร็จการศึกษาสาขาการสอนภาษาไทย และทั้ง 3 กรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ก่อนได้รับวิทยฐานะ

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับการเริ่มบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ทั้ง 3 กรณีเข้ารับราชการด้วยวิธีการที่เหมือนกัน คือ โดยวิธีการสอบคัดเลือกของส่วนกลาง ทุกกรณีมีการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือโยกย้ายหน่วยงาน โดยกรณีครูมีการโยกย้าย 2 โรงเรียน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษามีการเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งครูผู้สอน มาเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาตามลำดับ โดยการสอบแข่งขัน โดยรวมมีการโยกย้าย 5 โรงเรียน และ 2 สำนักงานเขตพื้นที่ สำหรับศึกษานิเทศก์ในช่วงที่เป็นครูผู้สอนได้โยกย้าย โดยได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน 5 แห่ง และได้ทำการสอบแข่งขันเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งจากครูผู้สอนเป็นศึกษานิเทศก์ โดยปฏิบัติงานเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 เขตพื้นที่

ทั้ง 3 กรณีรับผิดชอบงานหลักที่ตรงกับสายงาน นั่นคือ กรณีครูรับผิดชอบงานสอนวิชาวิทยาศาสตร์ และยังรับผิดชอบงานผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุดอีกด้วย กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์รับผิดชอบงานนิเทศติดตาม กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรขั้นพื้นฐานและการพัฒนาการเรียนรู้

อายุราชการในขณะที่ได้รับวิทยฐานะของกรณีศึกษานั้นแตกต่างกันไป โดยกรณีครูและศึกษานิเทศก์ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อมีอายุราชการ 19 ปี และ 32 ปี ตามลำดับ ส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อมีอายุราชการ 32 ปี

1.3 ชีวิตครอบครัว สถานภาพสมรสของกรณีศึกษาทั้ง 3 มีทั้งที่สมรสแล้วและที่เป็นโสด โดยกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์สมรสแล้ว ส่วนกรณีครูยังโสดแต่มีบุตรบุญธรรม 1 คน ในขณะที่กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นสมรสกับนักการเมืองท้องถิ่น และมีบุตรด้วยกัน 3 คน ส่วนคู่สมรสของศึกษานิเทศก์นั้นมีอาชีพค้าขายและทำการเกษตร สมรสในช่วงที่รับราชการครูแล้ว และมีบุตรด้วยกัน 1 คน ขณะนี้บุตรกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ หลักสูตรนานาชาติ

1.4 ฐานะทางเศรษฐกิจ ทั้ง 3 กรณีมีที่อยู่อาศัยที่เป็นของตนเอง ในบ้านมีของใช้ เครื่องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน เครื่องประดับประจำตัวของกรณีศึกษามีความแตกต่างกันไป โดยกรณีครูไม่สวมใส่เครื่องประดับ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาสวมใส่เครื่องประดับ ได้แก่ นาฬิกาทองฝังเพชร สร้อยคอทองคำพร้อมพระเลี่ยมทอง แหวนเพชร แหวนทอง ส่วนเครื่องประดับที่ศึกษานิเทศก์ชื่นชอบ ได้แก่ นาฬิกา แหวนทอง ปิ่นปักผม

การแต่งกายของกรณีศึกษาที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ (กรณีครูและศึกษานิเทศก์) ส่วนใหญ่สวมใส่เสื้อผ้าราคาชุดละประมาณ 600 – 800 บาท โดยในกรณีครูชอบสวมใส่เสื้อผ้าสำเร็จรูปราคาชุดละ 600 – 700 บาท กรณีศึกษานิเทศก์ สวมใส่เสื้อผ้าที่เป็นชุดตัดด้วยผ้าธรรมดาราคาชุดละประมาณ 700 – 800 บาท และชุดตัดผ้าไหมไทยสำหรับใส่ออกงานราคาชุดละประมาณ 1,500 บาท ส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีตำแหน่งเชี่ยวชาญ มักสวมใส่เสื้อเชิ้ต ผูกเนคไทด์ เสื้อสูทกางเกงราคาชุดละประมาณ 3,500 บาท เสื้อตัดผ้าไหมไทย ราคาตัวละประมาณ 2,000 บาท

ยานพาหนะที่ใช้ขับของกรณีศึกษาที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ (กรณีครูและศึกษานิเทศก์) เป็นรถยนต์ (รถเก๋ง) มือ 2 ส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีตำแหน่งเชี่ยวชาญใช้รถประจำตำแหน่งของโรงเรียน และใช้รถยนต์ส่วนตัวร่วมกับภรรยาอีก 3 คัน มีทั้งรถยนต์ที่ซื้อแบบป้ายแดง 2 คัน และซื้อมือสอง 1 คัน รายรับที่ได้กับภาระที่ต้องใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือหนี้สิน พบว่าทั้ง 3 กรณีมีรายรับหลัก ๆ จากเงินเดือน มีการซื้อเบี้ยประกันเพื่อการคุ้มครองชีวิตและทุกกรณีต่างมีหนี้สินเหมือนกัน แต่จำนวนหนี้สินแตกต่างกันไป และสามารถผ่อนชำระได้ลงตัว

1.5 ฐานะทางสังคม กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำตรงตามสายงาน กรณีครูและศึกษานิเทศก์มีภาระหน้าที่เฉพาะภาระงานหลัก ส่วนกรณีผู้อำนวยการนั้นยังมีตำแหน่งหน้าที่การงานอื่น ในสังคมอีกด้วย เช่น เป็นที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการให้กับคนในชุมชนเกี่ยวกับเรื่องทั่ว ๆ ไป และยังมีตำแหน่งหน้าที่ในสังคมอื่น ๆ อีก ได้แก่ อ.ก.ค.ศ. ของเขตพื้นที่การศึกษา ประธานศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา และประธานสหวิทยาเขตของการรวมตัวทางวิชาการของโรงเรียนมัธยมในจังหวัด

2. มุมมองที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ

2.1 ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา พบว่า กรณีครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามีมุมมองที่สอดคล้องกัน คือเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนาระบบการศึกษา โดยกรณีครูแสดงมุมมองว่า การทำผลงานทางวิชาการเป็นการพัฒนาระบบการศึกษาแบบเป็นลูกโซ่ โดยเริ่มต้นที่ครู นักเรียน โรงเรียน สู่วงการศึกษา และกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองว่า การทำผลงานทางวิชาการ เป็นการทำหน้าที่ของตนให้ดี สมบูรณ์พร้อมและนำผลที่ได้มายื่นวิทยฐานะเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน มีมุมมองที่แตกต่างกันออกไปว่าการทำผลงานทางวิชาการไม่ได้ส่งเสริมหรือเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริงและไม่แน่ใจว่าเป็นตัวทำลายการศึกษาหรือไม่

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ทั้ง 3 กรณี มีมุมมองที่เหมือนกันว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยกรณีครูมีมุมมองว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการพัฒนาครูโดยตรง และเป็นการให้ขวัญกำลังใจที่จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่เพื่อเด็กอย่างแท้จริง กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษามีมุมมองว่าบทบาทของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจมาขับเคลื่อนครูให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนและมองถึงความก้าวหน้า โดยความก้าวหน้านั้นนักเรียนต้องได้รับผลประโยชน์ และกรณีศึกษานิเทศก์มีมุมมองว่าการพัฒนาตนเองตามหน้าที่ได้กระทำอยู่แล้ว เพียงแต่เลือกชิ้นงานที่มีความสมบูรณ์ไปส่งขอผลงานทางวิชาการ

2.2 ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านการหารายได้เพิ่ม พบว่า ทั้ง 3 กรณี มีมุมมองที่เหมือนกันว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการมีรายได้เพิ่ม โดยกรณีครู มีมุมมองว่า ได้เงินเพิ่มขึ้นในแต่ละเดือน ทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ชีวิตมีความสุขมากขึ้น กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองว่าวิทยฐานะส่งผลให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น และกรณีศึกษานิเทศก์ มีมุมมองว่า ยอมรับเวลาได้รับค่าตอบแทนเพิ่มและขยายเพดานเงินเดือน

2.3 ด้านสังคม ด้านสังคมในวิชาชีพเดียวกัน พบว่า กรณีครูกับผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองที่สอดคล้องกันว่า การทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการยอมรับทางสังคมในวิชาชีพเดียวกัน โดยกรณีครู มีมุมมองว่า ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับเกียรติ คำชื่นชม ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความภาคภูมิใจ และกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองว่า วิทยฐานะทำให้เกิดการยอมรับ และได้รับเกียรติเป็นคณะกรรมการทำงาน วิทยากร และเป็นที่ปรึกษา เมื่อเป็นที่ยอมรับทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น เกิดการวางตัวที่ดีมากขึ้นด้วย ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์ มีมุมมองที่แตกต่างกันออกไปว่าไม่ได้ทำให้มีการยอมรับทางสังคมเพิ่มขึ้น คิดว่าตนเองตั้งใจทำงานมาโดยตลอด จึงได้รับการยอมรับทางสังคมอยู่แล้วก่อนได้รับวิทยฐานะนี้

ด้านสังคมในวิชาชีพอื่น ๆ พบว่า กรณีครูกับผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองที่สอดคล้องกันว่า การทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลในสังคมในวิชาชีพอื่น ๆ โดยกรณีครู มีมุมมองว่า ได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคมหรือวงการวิชาชีพอื่นว่า "ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง" จึงเกิดความภาคภูมิใจ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม และกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีมุมมองว่า สังคมในวิชาชีพอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกับคนในสังคมในวิชาชีพเดียวกัน เช่น ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ให้เกียรติยกย่องว่าเป็นข้าราชการรดับสูง ได้รับเชิญเป็นกรรมการในภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นวิทยากร ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์ ไม่มีมุมมองเกี่ยวกับสังคมอื่น เพราะว่าทุ่มเทเวลาให้กับงานในวงการศึกษาทั้งในและนอกเวลาราชการจนแทบหาเวลาว่างได้ยาก

3. กระบวนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา

3.1 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของแต่ละกรณีนั้นแตกต่างและเหมือนกันบ้าง กรณีครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนครูได้รับวิทยฐานะกระตุ้นให้ทำ ประกอบกับเงินเดือนถึงเกณฑ์ในการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีแรงจูงใจมาจากการที่เงินเดือนเต็มขั้น แล้วต้องการเปลี่ยนแท่งเงินเดือน และกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่เงินเดือนเต็มขั้น กระตุ้นให้ทำผลงานส่งนำร่อง

3.2 การกำหนดประเด็นปัญหาที่ขอทำผลงานทางวิชาการ ด้านบุคคลที่คิดประเด็นปัญหา พบว่า ทั้ง 3 กรณี เป็นผู้คิดประเด็นปัญหาด้วยตนเอง แต่กรณีครูได้มีการปรึกษาเพื่อนครู ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ แนะนำว่าควรเป็นเรื่องที่มีความชอบเป็นพิเศษและสามารถทำได้ด้วยตนเอง กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ก็ริเริ่มคิดประเด็นปัญหาโดยการศึกษาและทำความเข้าใจกับสถานศึกษาของตนเอง โดยมองที่จุดเน้นหรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่ามีเป้าหมายในการจัดการศึกษาในทิศทางใด สำรวจสภาพความต้องการและสภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบความคิด ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์นั้นคิดประเด็นปัญหาเอง และร่วมกันพัฒนาภายใต้เป็นงานที่ดำเนินการในงานที่รับผิดชอบหลักในหน่วยงานอยู่แล้ว เพราะรับผิดชอบโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหาครูไม่ครบชั้น ประเด็นในการทำผลงาน คือ เป็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านความเกี่ยวข้องของประเด็นปัญหากับงานที่รับผิดชอบ พบว่า ประเด็นปัญหาของทั้ง 3 กรณี มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง โดยกรณีครูเป็นงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และกรณีศึกษานิเทศก์เป็นงานที่เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา

ด้านแนวทางการกำหนดหัวข้อ พบว่า ทั้ง 3 กรณี มีแนวทางการกำหนดหัวข้อที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความเป็นไปได้ในการจัดทำ โดยกรณีครูจัดทำผลงานทางวิชาการที่เป็นชุดกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ และรายงานการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการประเมินโครงการงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ กรณีศึกษานิเทศก์จัดทำผลงานทางวิชาการเป็นรายงานการวิจัยการจัดการเรียนการสอนบูรณาการแบบรวมชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.3 การวางแผนและดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ ด้านผู้วางแผน พบว่า ทั้ง 3 กรณี เป็นผู้วางแผนการทำผลงานทางวิชาการด้วยตนเอง โดยกรณีครูได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากเพื่อนครู ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นและกรณีศึกษานิเทศก์เป็นผู้วางแผนด้วยตนเอง กำหนดเป็นแผนการดำเนินงานพัฒนาองค์กร โดยมีเพื่อนร่วมงานเป็นคณะดำเนินงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับสูง ในด้านงบประมาณ บุคลากร และเวลาในการดำเนินงาน

ด้านช่วงเวลาของการวางแผน พบว่า ทั้ง 3 กรณี มีการวางแผนและการทำผลงานทางวิชาการไว้ล่วงหน้าเหมือนกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียด โดยกรณีครู มีการวางแผนล่วงหน้าแต่บางช่วงไม่ได้ทำตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และมีความเหมาะสม สำหรับกรณีศึกษานิเทศก์ ไม่มีการวางแผนเพื่อการส่งผลงานทางวิชาการ แต่มีการวางแผนล่วงหน้าในการปฏิบัติงานประจำเพื่อแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นของโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการดำเนินการทำผลงาน พบว่า ทั้ง 3 กรณี มีการดำเนินงานตามแบบปกติตามกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และเกิดผลลัพธ์เป็นไปตามลำดับขั้นตอน

ด้านเวลาในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ พบว่า กรณีครูใช้เวลานอกราชการเขียนรายงานที่บ้านตนเอง กรณีผู้อำนวยการ ใช้เวลาในการดำเนินการที่กำหนดในแผนงานของโรงเรียนในเวลาราชการ มีทีมงานในโรงเรียนดำเนินการและผู้อำนวยการทำหน้าที่ตรวจทานความสมบูรณ์ของงาน ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดลองใช้นวัตกรรมในวลาราชการ แล้วเขียนรายงานเองโดยส่วนใหญ่เขียนรายงานนอกเวลาราชการที่บ้านของตน

ด้านบุคคลที่รับจ้างทำ พบว่า ทั้ง 3 กรณี ไม่ได้จ้างบุคคลอื่นทำผลงานทางวิชาการให้ตนเอง

3.4 งบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้วยกรณีศึกษาทั้ง 3 กรณี ทำผลงานด้วยตนเอง จึงไม่มีค่าใช้จ่ายในการจ้างทำผลงานทางวิชาการ งบประมาณที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีความแตกต่างกันที่จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีทั้งสูงมาก ปานกลาง และน้อยมาก โดยกรณีครู ใช้งบประมาณ 24,000 บาท กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้งบประมาณ 100,000 บาท กรณีศึกษานิเทศก์ ใช้งบประมาณส่วนตัวประมาณ 100 บาท เป็นค่าเข้าเล่มรายงานจำนวน 4 เล่ม แต่ได้รับงบประมาณของหน่วยงานในการดำเนินโครงการ จำนวน 25,000 บาท

4. คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการ

4.1 ผลกระทบทางวิชาชีพ ด้านนักเรียน/ครู พบว่า การทำผลงานทางวิชาการของทั้ง 3 กรณี มีผลกระทบในทางบวกต่อนักเรียนและครู โดยกรณีครู ทำให้นักเรียนมีวิธีการหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนการสอน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในคณะที่มีการแข่งขันกันสูงได้ นักเรียนเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่วนผลงานของกรณีศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้นักเรียนได้กระบวนการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียนมากขึ้น สามารถเกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในสังคม ครูเปลี่ยนพฤติกรรม และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง และระบบการศึกษา

ด้านเพื่อนร่วมวิชาชีพ พบว่า การทำผลงานทางวิชาการของทั้ง 3 กรณี มีผลกระทบในทางบวกต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ กรณีครู พบว่าเพื่อนครูเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจในการมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับผลงานวิชาการ และนำผลงานไปเป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานไปยังโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงาน ให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่น ๆ ส่วนกรณีศึกษานิเทศก์ได้กระตุ้นให้เพื่อนร่วมวิชาชีพใช้กระบวนการนิเทศกับโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยมากขึ้น

ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา มีเฉพาะกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้นที่ผลงานทางวิชาการส่งผลให้ครูได้ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนและสามารถพัฒนางานที่ตนร่วมเป็นทีมดำเนินงาน จัดเป็นผลงานทางวิชาการเป็นของตนเอง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทำงานเป็นระบบมากขึ้น และสามารถนำงานในหน้าที่ไปส่งผลงานทางวิชาการได้

ด้านโรงเรียน พบว่า การทำผลงานทางวิชาการของทั้ง 3 กรณี มีผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน โดยผลงานของกรณีครู ส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจว่าเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทำให้ส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อที่โรงเรียนเพิ่มขึ้น ผลงานกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัลและเกียรติยศ เช่น รางวัลโรงเรียนพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษา ประจำปี 2551 รางวัลระดับเหรียญเงิน ด้านการจัดการและบริหารสถานศึกษา หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา ประจำปี 2551 และรางวัลสถานศึกษาพอเพียงของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2550 และผลงานกรณีศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้เป็นต้นแบบในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับโรงเรียนอื่น

ด้านวงการศึกษา พบว่า การทำผลงานทางวิชาการของทั้ง 3 กรณี มีผลกระทบในทางบวกต่อวงการศึกษา โดยกรณีครู ได้สื่อนวัตกรรมที่เป็นชุดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแนวทางการสอนที่มีวิธีการหลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน กรณีผลงานผู้อำนวยการสถานศึกษาทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และผลงานกรณีศึกษานิเทศก์ ทำให้ได้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

4.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษาเอง ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ พบว่าทั้ง 3 กรณี มีความสอดคล้องกันว่า การทำผลงานทางวิชาการได้พัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการให้ตนเอง เช่น กรณีครู ได้รับเกียรติจากเพื่อนครูในการแนะนำให้ความรู้และช่วยตรวจผลงาน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับการเป็นวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญสม่ำเสมอ กรณีศึกษานิเทศก์ ได้รับการเป็นวิทยากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่มาโดยตลอดตั้งแต่ก่อนรับการเลื่อนวิทยฐานะนี้แล้ว นอกจากนี้ทั้ง 3 กรณีมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น ทำ CD ผลงานแจก นำผลงานลงในเว็บไซต์ และจัดเวทีสัมมนา เป็นต้น

ด้านการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น พบว่า ทั้ง 3 กรณีได้เงินค่าวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ส่วนกรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา ยังได้ค่าตอบแทนการเป็นวิทยากร รวมทั้งกรณีศึกษานิเทศก์ได้ขยายเพดานเงินเดือนเพิ่มเติมอีกด้วย

ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า ทั้ง 3 กรณีมีความภาคภูมิใจ ได้รับเกียรติ และการยอมรับจากสังคมเหมือนกัน โดยกรณีครู ได้พัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ มีเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในสังคมทั้งวงการครูและวงการอื่น กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคมทั้งวงการครูและวงการอื่น และกรณีศึกษานิเทศก์ ทำให้นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศด้านวิชาการ ระดับเขตพื้นที่ แต่สำหรับศึกษานิเทศก์นั้นยังย้ำว่าการที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะไม่ได้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเลย แต่ตนเองภาคภูมิใจจากผลของความตั้งใจที่จะให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากกว่าซึ่งพยายามทำอยู่ตลอดเวลาของการปฏิบัติงานอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษากรณีศึกษาทั้ง 3 กรณีแล้ว พบว่า ทุกกรณีต่างก็เป็นกรณีศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นว่าทุกกรณีไม่ได้ว่าจ้างบุคคลอื่นมาทำผลงานให้ และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการล้วนเป็นผลกระทบทางบวกทั้งสิ้น และจากสรุปผลการศึกษาที่พบว่ากรณีศึกษาทั้ง 3 กรณี ที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะนั้นล้วนเป็นผู้ที่มีปัจจัยพื้นฐานคล้ายกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยพื้นฐานเหล่านั้นน่าจะส่งผลให้บุคลากร

ทางการศึกษาประสบความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในวิชาชีพของตนมาไม่ต่ำกว่า 20 ปี การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนก่อนได้รับวิทยฐานะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ในสาขาที่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบหลัก เป็นผู้ที่มีมุมมองทางบวกต่อการทำผลงานทางวิชาการ เป็นผู้คิดประเด็นปัญหาด้วยตนเอง เป็นปัญหากับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีแนวทางการกำหนดหัวข้อที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีความเป็นไปได้ในการทำการศึกษาและวางแผนการทำงานด้วยตนเอง และทุกกรณีต่างก็ต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้อค้นพบดังกล่าวนำมาสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ในสายงานของตนได้สำเร็จ ดังนี้

1. ระดับบุคคล : บุคลากรทางการศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในเชิงวิชาการ โดยเฉพาะทักษะในการวิจัย พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นต้นแบบที่ดีให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพและให้กับผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการรวมกลุ่มและร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อาจดำเนินการในรูปการสร้างเครือข่าย โดยอาศัยความช่วยเหลือและคำชี้แนะจากผู้ที่ได้รับวิทยฐานะแล้วคอยช่วยเป็นพี่เลี้ยง หรือจัดในรูปแบบการอบรม ประชุม สัมมนา หรือจัดประชุมกลุ่มย่อยด้านการวิจัยในแต่ละสายงาน ทั้งในสายผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน โดยบุคลากรทุกสายงานควรกำหนดประเด็นปัญหาการทำผลงานทางวิชาการจากงานประจำของตนเอง และควรวางแผนจัดการดำเนินงานวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ

2. ระดับสถานศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรครูเกิดเจตคติและมุมมองที่ดีต่อการใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัยหาในการจัดการเรียนการสอนของตน เช่น สนับสนุนให้เงินทุน จัดหาเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัย ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัย

3. ระดับหน่วยงานเขตพื้นที่ หรือหน่วยงานระดับที่สูงกว่า : ควรจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัย จัดตั้งชมรมกลุ่มผู้สนใจพัฒนางานวิจัย จัดให้มีที่ปรึกษาในการดำเนินงานวิจัย สร้างค่านิยมและมุมมองในทางบวกต่อการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในหน้าที่หรืองานประจำ จัดให้ประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยระดมทุนเพื่อก่อตั้งกองทุนกู้ยืมสำหรับการทำวิจัยดอกเบี้ยต่ำ สร้างศูนย์ข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยการสังเคราะห์ผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับวิทยฐานะในแต่ละวิทยฐานะ ซึ่งควรมีการศึกษาคุณภาพผลงานที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะด้วย โดยจำแนกศึกษาตามกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น ครูผู้สอน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบทุก ๆ ด้านที่เกิดขึ้น กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับวิทยฐานะ โดยเฉพาะมุ่งเน้นการศึกษาประโยชน์หรือผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างแท้จริงเป็นสำคัญ

3. ควรมีการศึกษากระบวนการจัดทำผลทางวิชาการโดยการว่าจ้าง รวมทั้งศึกษาผลกระทบทุก ๆ ด้านที่เกิดขึ้น กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับวิทยฐานะ โดยเฉพาะมุ่งเน้นการศึกษาประโยชน์หรือผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

พิมลพร อมรศิลป์. (2549). **แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** สารนิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัตนะ บัวสนธ์. (2551). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คำสมัย.

เรณู ตรีโลเกศ. (2549). **การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ คม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

วรางคณา กิจบรรยง. (2543). **ปัญหาทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วินัย คีรินทร์. (2544). **ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.รัตนา ศรีเหรัญ	เลขาธิการ ก.ค.ศ.
นายสุบรรณ ไชยศิริโชติ	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
นางสุจิตรา พัฒนะภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

บรรณาธิการและจัดทำเอกสาร

นางอัจฉรา สระวาสี	ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
นางสาวประทวน มูลหล้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายเสรี วิภาดา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวพรทิพย์ ทรัพย์ศรี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ
ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.ศ.

เอกสารอันดับที่ 1/2556
ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล