



ISSN 1686-0632 (Print)
ISSN 2697-3855 (Online)

วารสารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารราย 3 เดือน ปีที่ 18 ฉบับที่ 81 เมษายน - มิถุนายน 2564

Volume 18 No.81 April - June 2021

Journal
of Graduate School
Sakon Nakhon Rajabhat University

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารราย 3 เดือน

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 18 ฉบับที่ 81 เมษายน - มิถุนายน 2564
Volume 18 No.81 April - June 2021

ISSN 1686-0632 (Print)
ISSN 2697-3855 (Online)



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา เป็นวารสารผ่านที่เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล TCI ฐานที่ 2
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ขอบเขตของวารสาร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำวารสารฉบับภาษาไทยขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความงานวิจัยและบทความวิชาการในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยาการศึกษา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นวารสารราย 3 เดือน โดยเริ่มเผยแพร่บทความในขอบข่ายข้างต้นตั้งแต่ฉบับปีที่ 17 เล่มที่ 77 เมษายน - มิถุนายน 2563 เป็นต้นไป จัดพิมพ์เผยแพร่โดยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกปีละ 4 เล่ม ในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัดให้มีการการภายนอกกรรมการ (peer review) อย่างน้อย 2 ท่าน ประเมินตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น blind review คือ ปกปิดรายชื่อผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง

กำหนดออก ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| - ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม | เผยแพร่ เมษายน |
| - ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน | เผยแพร่ กรกฎาคม |
| - ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน | เผยแพร่ ตุลาคม |
| - ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม | เผยแพร่ มกราคม |

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์

กองบรรณาธิการ

บุคคลภายนอก

ศาสตราจารย์สุธรรม อารีกุล
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาศ พนิชศักดิ์พัฒนา
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ เอกะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ สิมารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ กนกเมธากุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จักรพิมพ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์

ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ่งสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ภาวิณี แสนชนม์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศรีพระจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ภคพล คติวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยจัดการ

นางสาวงามวิไล คนไฉ นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร นางสาวภัสนิทร โคตรพันธ์ นางสาววรรณภา เอกพันธ์

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ประจำฉบับ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตติกา แสนโกษณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภูมิ เอกะกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ่งสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา เขียวรักษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลนิกา หลากบาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด ม่วงจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรมมล สาข่อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ดร.วรุฒิ อินทนนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ดร.อุษา ปราบหงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ภคพล คติวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
1773/30 ถนนรัฐพัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
โทรศัพท์ 0-4271-1896, 0-4273-6277 โทรสาร 0-4271-3552
E-mail : somsak_prs@yahoo.com, somsak.pr@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 18 ฉบับที่ 81 ประจำเดือน เมษายน - มิถุนายน 2564 นี้ ได้รวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาและวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักการศึกษาและนักบริหารระดับท้องถิ่น ออกสู่สังคมการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สาระที่น่าสนใจในฉบับประกอบด้วย ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต, การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม, การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 4 พารามิเตอร์ในการพัฒนาคลังข้อสอบดนตรีไทย, การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร, การศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAB Model), จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี, ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร, ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนครพนม จังหวัดสกลนคร, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1, การพัฒนาแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ตีงามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย, สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประจำปีที่ 18 ฉบับที่ 81 ประจำเดือน เมษายน - มิถุนายน 2564 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

- ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศ
ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
สง่า วงศ์ไชย..... 1
- การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
กาญจนา วันเสน และ ณิชดา เวชญาติเกษม..... 12
- อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
พรอนันต์ แสนศรี สามารณ อัยกร และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล..... 22
- การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 4 พารามิเตอร์ในการพัฒนาค้างข้อสอบดนตรีไทย
ราชันย์ เจริญแก่นทราย สมประสงค์ เสนารัตน์ และ ปณัญญามาภรณ์ เสนารัตน์..... 31
- การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ
ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
พิมพ์พิชชา ศาสตราชัย มารศรี กลางประพันธ์ และ สมเกียรติ พลละจิตต์..... 41
- การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย
กัญญลักษณ์ โสภา และ ประเวศ เวชชะ..... 53
- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
สุทธิโชค สมควรดี ชาตชัย อุดมกิจมงคล และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล..... 62
- การศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจุลชีวศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย มุกดาหาร
โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model)
ประสิทธิ์ ภูหัวไร่ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม ศิริพร อยู่ประเสริฐ และ ปิยาณี สมบูรณ์ทิพย์..... 72
- จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
พรรณปพร สือกลาง สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล..... 81
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร
อธิการ แสนสุวรรณศรี ละมัย ร่มเย็น และ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง..... 92
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
บองใจ ปากเมย ชาตชัย อุดมกิจมงคล และ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง..... 103

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน
ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1
ภาณุ อดกลั่น สกาวเดือน มงคลสุคนธ์รัก และ ปานเพชร สกุลคุ.....114
- การพัฒนาแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดิงามสำหรับเด็กปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
รุ่งฤดี นาสมใจ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ พชรินทร์ ชมภูวิเศษ..... 125
- ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พีระพงษ์ บัวชุม ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด.....134
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร
จัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
นพฤดี สีหาบุตร ไพฑูรย์ พวงยอด และ ชาญวิทย์ หาญรินทร์.....145
- ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
คมสรณ์ คัตรุพ่าย ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด.....153
- สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา
ในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชนิดาภรณ์ ฟิลายนต์ และ กัลยมน อินทุสุต.....164
- แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 178

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศ
ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

EFFECTS OF LEARNING MANAGEMENT USING PROJECT-BASED LEARNING ON INFORMATION LITERACY SKILLS,
ACADEMIC WRITING REPORT ABILITY AND LEARNING ACHIEVEMENT OF UNDERGRADUATE STUDENTS

สง่า วงศ์ไชย

Sa-nga Wongchai

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University,
Bangkok 10240, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Wongchai41@gmail.com

รับบทความ 2 มกราคม 2564 แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2564 ตอบรับบทความ 3 มีนาคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานก่อนเรียนและหลังเรียน 2) เปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษากลุ่มควบคุมที่ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 3) เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษากลุ่มทดลองกับนักศึกษากลุ่มควบคุม 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 5) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองกับนักศึกษากลุ่มควบคุม และ 6) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มทดลองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนและเข้าเรียนรายวิชา CEH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 64 คน เป็นนักศึกษากลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน และนักศึกษากลุ่มควบคุม จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบประเมินทักษะการรู้สารสนเทศ 4) เกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงานทางวิชาการ 5) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระ (Dependent Samples t-test) และกลุ่มไม่อิสระ (Independent Samples t-test)

ผลการวิจัยมี ดังนี้

1. นักศึกษากลุ่มทดลองมีทักษะการรู้สารสนเทศของหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. นักศึกษากลุ่มทดลองมีทักษะการรู้สารสนเทศสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักศึกษากลุ่มทดลองมีความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นักศึกษากลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. นักศึกษากลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. นักศึกษากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน, ทักษะการรู้สารสนเทศ, การเขียนรายงานทางวิชาการ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to compare information literacy skills of the experimental group students before and after learning through the learning management using the project-based learning; 2) to compare information literacy skills of the experimental group students learning through the developed learning management and those in a control group employing self-directed learning; 3) to compare academic writing report

ability among the two groups; 4) to compare learning achievement of the experimental group students before and after the intervention; 5) to compare learning achievement among the two groups; and 6) to examine the satisfaction of the experimental student group toward PBL learning management. The sample consisted of 64 undergraduate students majoring in the Thai language who enrolled in the CTH 3108 Wisdom in Language and Teaching course at Ramkhamhaeng University in the second semester of the academic year 2020. The sample was divided into two groups: 32 students in the experimental group and 32 students in the control group. The research instruments employed in the study were: 1) five sets of project-based learning lesson plans; 2) a learning achievement test; 3) an information literacy skill test; 4) a rubric for assessing academic writing report ability; and 5) a satisfaction questionnaire toward the PBL. Data were analyzed through mean, standard deviation t-test for Dependent Samples and t-test for Independent Samples.

The findings were as follows:

1. The information literacy skills of the experimental group students after the intervention were at a high level with the .05 level of significance.
2. The information literacy skills of the experimental group students were higher than those of the control group students at the .05 level of significance.
3. The academic writing report ability of the experimental group students were higher than those of the control group students at the .05 level of significance.
4. The learning achievement of the experimental group students after the intervention was higher than that of before the intervention at the .05 level of significance.
5. The learning achievement of the experimental group students were higher than that of the control group students at the .05 level of significance.
6. The overall satisfaction of the experimental group students toward the PBL was at the highest level.

Keywords: Project-based Learning, Information Literacy Skill, Academic Writing Report, Learning Achievement

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีจากภายนอกเข้ามาแทรกซึมในท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้สังคมปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่โลกาภิวัตน์เป็นยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ การเรียนรู้ยุคใหม่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ ใช้ข้อมูลข่าวสารเป็นข้อมูลจะนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้และเกิดความคิด ความรู้ ทำให้บุคคลเกิดโลกทัศน์ และโลกทัศน์นำไปสู่วิสัยทัศน์ เมื่อบุคคลมีวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล จะกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554, หน้า 59)

การเขียนรายงานทางวิชาการเป็นทักษะการเขียนขั้นสูงที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคเศรษฐกิจฐานข้อมูล (Knowledge-based Economy) เนื่องจากผู้เขียนจะต้องนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้จากใช้กระบวนการสืบค้นและรวบรวม กอปรกับกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการประเมินค่าข้อมูลที่ได้ เพื่อสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบของงานเขียนที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังที่ วิพุธ โสภางค์ (2554, หน้า 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของรายงานสรุปไว้ว่า รายงานทุกประเภทมีคุณประโยชน์เป็นอันมาก เนื่องจากใช้เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มความรู้ ทำให้ทันสมัยและเหตุการณ์ เพื่อนำแนวคิดมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า และช่วยเป็นหลักฐาน หรือแหล่งอ้างอิงข้อมูลที่เกิดจากการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และวิทยาการใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่นอกจากนี้ รายงานยังช่วยพัฒนาศักยภาพด้านกระบวนการคิด การใช้เทคโนโลยี และกระบวนการสื่อสารให้สัมพันธ์ เพื่อช่วยขยายองค์ความรู้และโลกทัศน์ของตนเองให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการให้แก่ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา นอกจากจะเป็นการพัฒนารากฐานสำคัญของประเทศแล้ว ยังช่วยให้ผู้เรียนระดับอุดมศึกษาสามารถบูรณาการศาสตร์ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนระดับปริญญาบัณฑิตสามารถเขียนรายงานทางวิชาการให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพก็คือ ทักษะการรู้สารสนเทศ (information literacy) ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรู้ว่าตนถึงจุดที่ต้องการสารสนเทศและสามารถระบุแหล่งสารสนเทศ ประเมินว่าสารสนเทศนั้นดีหรือไม่ดีและสามารถนำสารสนเทศที่ค้นมาได้นั้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (American

Library Association, 2000, p. 2) หากผู้เรียนระดับปริญญาบัณฑิตได้รับการส่งเสริมทักษะการรู้สารสนเทศจะช่วยให้สามารถเขียนรายงานทางวิชาที่มีคุณภาพได้ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อเตรียมข้อมูลในการเขียนรายงานทางวิชาการ โดยใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดเชิงสร้างสรรค์ และยังช่วยส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน (Heather & James, 2014; Igbo & Imo, 2017) คุณสมบัติดังกล่าวเป็นทักษะการรู้สารสนเทศอันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รายงานทางวิชาการมีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการจะต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมทักษะการรู้สารสนเทศ

ผู้วิจัยจึงศึกษาปัญหาการเขียนรายงานทางวิชาการจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับอุดมศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียบเรียงความคิด คือ การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไม่สอดคล้องกับหัวข้อรายงาน นำเสนอข้อมูลตามไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่ศึกษา และนำเสนอข้อมูลไม่ครบถ้วนและถูกต้องตามรูปแบบของรายงาน 2) ด้านเนื้อหา คือ การไม่สามารถลำดับข้อมูลได้สอดคล้องทั้งหัวข้อหลักและหัวข้อย่อย ไม่สามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเองเพื่อนำเสนอข้อมูลตามหลักเหตุผล และไม่ขยายความคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นที่ค้นพบจากข้อมูล 3) ด้านการใช้ภาษา คือ การไม่สามารถเลือกคำศัพท์ได้ตรงตามความหมาย ผูกประโยคไม่กระชับ สื่อความไม่ได้ชัดเจน และไม่ถูกต้องตามหลักภาษา และเขียนสะกดคำไม่ถูกต้องตามอักขรวิธี เว้นวรรคตอนผิด และใช้เครื่องหมายวรรคตอนไม่ถูกต้อง และ 4) ด้านการใช้แหล่งข้อมูล คือ ไม่สามารถคัดเลือกข้อมูลประกอบการเขียนรายงานได้อย่างน่าเชื่อถือ ไม่เขียนอ้างอิงข้อมูลและหลักฐานเพื่อสนับสนุนเหตุผลตามหลักการอ้างอิงทางวิชาการได้ถูกต้อง และมีจำนวนข้อมูลที่มีปริมาณน้อย และเขียนอ้างอิงไม่สอดคล้องกับหลักการเขียน (สิระ สมนาม, จุมพิต ศรีวัฒนพงศ์, เกียรติสุตา บุญส่ง และอัจฉราภรณ์ จันทรัสวาร, 2554; กณิกนันต์ สิงห์สับเตย์, 2556; ทศนีย์ ทานตวนิช, 2558)

จากปัญหาการเขียนรายงานทางวิชาการข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนระดับปริญญาบัณฑิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนก็คือ การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติ เพื่อเกิดการเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการ และผลงาน โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานของการแสวงหาความรู้โดยการทำโครงงานหรือชิ้นงาน (Trilling & Fadel, 2009, p. 109; Moore, 2015, p. 366) ซึ่งมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากขั้นแรก เตรียมเขียน กำหนดหัวข้อเรื่อง และวางโครงเรื่องของรายงาน จากนั้น ขั้นที่ 2 สืบค้นและเก็บข้อมูล เพื่อรวบรวมและนำไปวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำไปสู่ขั้นที่ 3 โดยการนำข้อมูลและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้มาลงมือเขียนในรูปแบบของรายงาน ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และขั้นสุดท้าย คือ การนำเสนอข้อมูลในรายงานอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมต่อไป ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานทั้ง 5 ขั้นตอน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเขียนรายงานทางวิชาการได้ โดยในขั้นที่ 1 เป็นการกำหนดหัวข้อและวางโครงเรื่องของรายงาน ขั้นที่ 2 เป็นการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่นำเสนอในรายงาน ส่วนขั้นที่ 3 เป็นการนำเสนอและเรียบเรียงข้อมูลในรายงาน และขั้นที่ 4 จะช่วยตรวจสอบความถูกต้องของรายงานให้สมบูรณ์ จึงจะนำเสนอเนื้อหาของรายงานในขั้นที่ 5 ซึ่งขั้นตอนทั้ง 5 นี้จะช่วยพัฒนาทั้งความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการและทักษะการรู้สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษางานวิจัยที่ได้จัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ ทักษะการรู้สารสนเทศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้สูงขึ้น (กรธนา โพธิ์เต็ง, 2558; Fischer, 2017) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเหมาะสมสำหรับนำไปใช้พัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ ทักษะการรู้สารสนเทศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

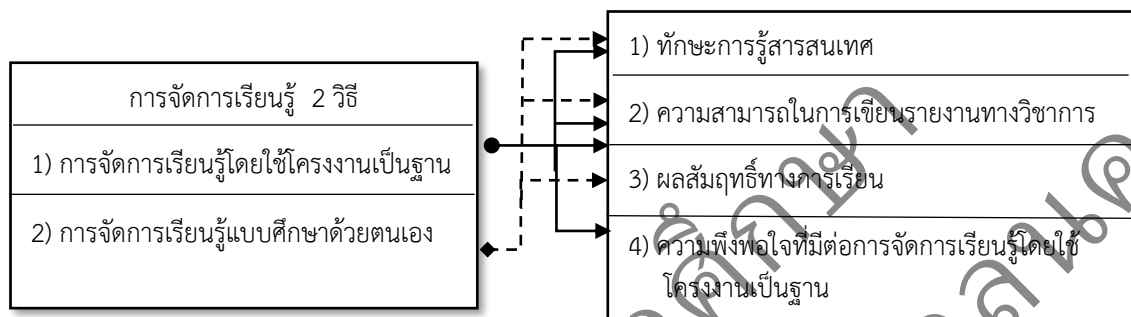
ผู้วิจัยจึงประสงค์สังเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อนำไปใช้พัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษากลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง
4. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
5. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง
6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 77 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ลงทะเบียนเรียนและเข้าเรียนรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 64 คน การคัดเลือกนักศึกษาที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากความถี่ในการเข้าชั้นเรียนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยนักศึกษาที่เข้าเรียนรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอนครบทั้ง 16 ชั่วโมง จำนวน 32 คน ส่วนนักศึกษาที่ไม่สามารถเข้าเรียนครบทั้ง 16 ชั่วโมง แต่เข้าเรียนในช่วงทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 32 ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเข้าสู่กลุ่มควบคุม จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 4 แผน แผนละ 5 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 20 ชั่วโมง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98$, $S.D. = 0.02$)

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยสร้างเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) พบว่า ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.24-0.79 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.21-0.89 และนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธี KR-20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.929

2.2 แบบประเมินทักษะการรู้สารสนเทศ ผู้วิจัยสร้างประเมินทักษะการรู้สารสนเทศ และเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (analytic scoring) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (inter-rater reliability) พบว่า ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมิน เท่ากับ 0.792

2.3 เกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงานทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (analytic scoring) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (inter-rater reliability) พบว่า ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมิน เท่ากับ 0.744

2.4 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 15 ข้อ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.890

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ช่วงก่อนทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการวัดทักษะการรู้สารสนเทศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินทักษะการรู้สารสนเทศในสัปดาห์ที่ 1

2. ช่วงระหว่างทดลอง ผู้วิจัยจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานให้นักศึกษากลุ่มทดลอง จำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เวลา 20 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 2-13

3. ช่วงหลังทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการวัดทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบประเมินทักษะการรู้สารสนเทศ เกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงานทางวิชาการ และประเมินความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มทดลองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ในสัปดาห์ที่ 14

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มไม่อิสระ (dependent samples t-test) และกลุ่มอิสระ (independent samples t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการรู้สารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการรู้สารสนเทศแบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะการรู้สารสนเทศก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตัวแปร	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
ทักษะการรู้สารสนเทศ	9.38	1.13	13.06	0.95	15.678*	.000

*p < .05

จากตาราง 1 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีทักษะการรู้สารสนเทศหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

ตัวแปร	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
ทักษะการรู้สารสนเทศ	7.44	0.98	13.06	0.95	23.313*	.000

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า นักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีทักษะการรู้สารสนเทศสูงกว่านักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการระหว่างนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง แสดงรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการระหว่างนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

ตัวแปร	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ	20.79	2.80	30.16	2.16	14.981*	.000

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า นักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการสูงกว่านักศึกษาที่ศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแบ่งออกเป็น 2 ข้อ แสดงในตาราง 4 และตาราง 5

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตัวแปร	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	18.06	2.83	34.34	2.52	21.139*	0.000

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า นักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานและนักศึกษาในกลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง

ตัวแปร	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	25.44	4.59	34.34	2.52	9.627*	0.000

*p < .05

จากตาราง 5 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมที่ศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มทดลองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษากลุ่มทดลองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ความพึงพอใจ	M	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.74	0.51	มากที่สุด	2
2. ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน	4.71	0.50	มากที่สุด	3
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.87	0.43	มากที่สุด	①
รวม	4.75	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $S.D. = 0.49$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ 3 ประเด็น คือ ด้านทักษะการรู้สารสนเทศ ด้านความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านทักษะการรู้สารสนเทศ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน สามารถนำมาพัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศตามได้ตามมาตรฐานการรู้สารสนเทศในระดับอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการข้อมูล ด้านการเข้าถึงข้อมูล ด้านการประเมินข้อมูล และด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีทักษะการรู้สารสนเทศหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีทักษะการรู้สารสนเทศสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่เรียนแบบศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้และผลการวิจัยของ Saiba, Mussleman, Fernandes & Bendriss (2017); อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2562) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศ การสืบค้นข้อมูล การคัดเลือกข้อมูล และการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้แก่ผู้เรียนระดับปริญญาบัณฑิตให้สูงขึ้น

มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษากลุ่มทดลองเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีหลักการสำคัญโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการสืบสอบ (process of inquiry) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของการพัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศ การคิดขั้นสูง อันนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทางสติปัญญาของผู้เรียน นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานยังเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการทำงาน จึงทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ ความกระตือรือร้น และอดทนในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังที่ Moore (2015, p. 366) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้สอนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน คือ การกระตุ้น คอยเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาให้แก่ผู้เรียนระหว่างการทำโครงงานให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถฝึกให้ผู้เรียนสามารถวางแผนงาน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้นักศึกษากลุ่มทดลองได้รับการพัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้งหมด 5 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนที่ช่วยส่งเสริมทักษะการรู้สารสนเทศทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการข้อมูล ด้านการเข้าถึงข้อมูล ด้านการประเมินข้อมูล และด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการเข้าถึงข้อมูลเป็นด้านที่เพิ่มมากที่สุด เนื่องจากผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่ 2 สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้เรียนระดมสมองภายในกลุ่มเพื่อกำหนดและเลือกแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกับหัวข้อ/ประเด็นของรายงานทางวิชาการ จึงทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวทาง/วิธีการ/ช่องทางที่กำหนดไว้ในสืบค้นข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลปริมาณมากพอที่จะนำมาเป็นเนื้อหาของรายงานทางวิชาการ เมื่อผู้เรียนได้แหล่งข้อมูลก็จะให้ผู้เรียนได้เข้าถึงข้อมูลโดยใช้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล สื่อสิ่งพิมพ์จากสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นช่องทางในสืบค้นหาข้อมูล เพื่อรวบรวมข้อมูล

จากหลากหลายแหล่ง และจัดระบบข้อมูลตามประเด็นที่ผู้เรียนได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tuamsuk (2013) ที่ค้นพบว่า ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลและทรัพยากรสำคัญที่นักศึกษานิยมใช้ในการสืบค้นหาข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำรายงานทางวิชาการมากที่สุดถึงร้อยละ 70 ข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้ทักษะด้านการเข้าถึงข้อมูลของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ

2. ด้านความต้องการข้อมูลเป็นด้านที่เพิ่มรองลงมา อาจเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 เตรียมข้อมูล ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมโดยกำหนดบทบาทของผู้สอนตามแนวคิดของ วัชราน เล่าเรียนดี, ปรมัญ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 113) ที่ได้กล่าวว่า ผู้สอนจะต้องคอยกระตุ้น เอาใจใส่ และให้คำปรึกษาในการจัดทำโครงงานตั้งแต่เริ่มจากการกำหนดหัวข้อ/หัวเรื่อง/ประเด็นการทำรายงาน ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมโดยใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ระดมความคิดภายในกลุ่ม เพื่อกำหนดหัวข้อ ขอบเขต ลักษณะของข้อมูล ตลอดจนช่องทางที่ต้องการสืบค้นต่าง ๆ และเมื่อผู้เรียนระดมความคิดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลหน้าชั้นเรียน เพื่อตรวจสอบก่อนว่าหัวข้อ ขอบเขต ข้อมูล และช่องทางที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลนั้นเหมาะสมและสอดคล้องมากพอที่จะนำไปใช้จัดทำงานรายงานทางวิชาการให้สมบูรณ์ได้หรือไม่ กิจกรรมดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเริ่มตั้งแต่การวางแผนการจัดทำรายงานทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการทำรายงานทางวิชาการที่ถูกต้องไม่เกิดความผิดพลาด จึงทำให้ทักษะด้านความต้องการข้อมูลของนักศึกษากลุ่มทดลองเพิ่มสูงขึ้น

3. ด้านการประเมินข้อมูลเป็นทักษะการรู้สารสนเทศที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่ 2 สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้เรียนนำข้อมูลจากการสืบค้นมาวิเคราะห์หาคำสำคัญเพื่อเลือกใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เปรียบเทียบลักษณะข้อมูล เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จุดเด่นและประโยชน์ของข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับรายงานทางวิชาการ การที่ผู้เรียนได้ฝึกการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกข้อมูลที่น่าเชื่อถือช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการประเมินและตัดสินใจจากความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลที่สืบค้นมาได้ กิจกรรมที่ผู้วิจัยได้ออกแบบนั้นมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จึงทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้เป็นอย่างดีดังที่ Dawson & Kallenberger (2015, p. 10) กล่าวว่า การส่งเสริมและเจตคติต่อทักษะการรู้สารสนเทศของผู้เรียนระดับอุดมศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการตัดสินใจ คิดวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเลือกใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด

4. ด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลเป็นทักษะด้านหนึ่งที่ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมจากกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 ลงมือเขียน โดยกิจกรรมในขั้นนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และประเมินตามความน่าเชื่อถือแล้วมานำเสนอในรูปแบบของรายงานทางวิชาการ ผู้เรียนได้นำข้อมูลมาเรียบเรียงโดยฝึกการคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบของรายงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Dawson & Kallenberger (2015, p. 10) ได้เสนอว่า การพัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศของผู้เรียนระดับอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนนำข้อมูลไปใช้ในบริบทต่าง ๆ เช่น โครงงานทางวิชาการ รายงานทางวิชาการ รายงานการศึกษาค้นคว้า หรือการสร้างชิ้นงานที่สอดคล้องกับรายวิชา และการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาและทักษะได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น

จากผลการอภิปรายข้างต้น เป็นข้อสรุปเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถนำมาใช้พัฒนาทักษะด้านความต้องการข้อมูล ด้านการเข้าถึงข้อมูล ด้านการประเมินข้อมูล และด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลให้บรรลุตามพฤติกรรมตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการเรียนรู้สารสนเทศระดับอุดมศึกษาได้อย่างครบถ้วน

2. ด้านความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ

การนำแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมาพัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการให้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ทำให้นักศึกษาสามารถจัดทำรายงานทางวิชาการที่มีคุณภาพตามลักษณะของรายงานที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการเรียบเรียงความคิด ด้านการใช้ภาษา และด้านการใช้แหล่งข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่เรียนแบบศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณา โพธิ์เต็ง (2558) และศุภรา บาเลนไทน์ (2559) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ การเขียนบรรยาย และการจัดทำโครงงานให้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น อาจจะมาจากการจัดการเรียนรู้ที่ใช้โครงงานเป็นฐานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า สืบค้น รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลมาจัดเตรียมเขียนประกอบด้วย การเลือกเรื่อง/หัวข้อรายงาน กำหนดจุดมุ่งหมาย วางโครงเรื่อง สืบค้นและรวบรวมข้อมูลของเนื้อหา รายงานทาง

วิชาการ เพื่อนำไปสู่การร่างรายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชราน เล่าเรียนดี, ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, หน้า 183) กล่าวว่า เมื่อผู้เรียนได้ศึกษาความรู้และสังเกตประสบการณ์จะช่วยให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้และข้อมูล เพื่อนำไปสู่การกำหนดหัวข้อโครงการและเขียนเค้าโครงการได้ เช่นเดียวกับ Trilling & Fadel (2009, p. 98) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นแนวคิดที่ไม่ใช่การส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำโครงงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการสร้างชิ้นงานได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมาพัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการที่มีลักษณะคล้ายการจัดทำโครงงาน

ผู้วิจัยจึงพิจารณาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ โดยจำแนกรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการเรียบเรียงความคิด ด้านการใช้ภาษา และด้านการใช้แหล่งข้อมูลมี ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาเป็นด้านที่เพิ่มมากที่สุด เหตุผลสำคัญที่ทำให้ด้านเนื้อหาเพิ่มขึ้นมากที่สุด เนื่องจากผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลในรายงานทางวิชาการที่ผ่านการพิจารณา คัดเลือก และวิเคราะห์ และประเมินข้อมูลตามความน่าเชื่อถือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สืบค้นมาได้ จึงทำให้ผู้เรียนนำเสนอข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบทุกประเด็น และจัดทำรายงานทางวิชาการที่มีส่วนประกอบได้ถูกต้อง ดังที่ วิพุธ โสภวงศ์ (2554, หน้า 279) ได้กล่าวว่า การที่ผู้สอนกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ และตัดสินใจข้อมูลด้วยตนเองจะช่วยให้เนื้อหาที่น่าสนใจในรายงานทางวิชาการมีความน่าเชื่อถือและถูกต้อง

2. ด้านการใช้แหล่งข้อมูลเป็นอีกด้านที่เพิ่มรองจากด้านเนื้อหา เนื่องจากการจัดทำรายงานทางวิชาการต้องมีการเขียนอ้างอิงในเนื้อหา เพื่อระบุที่มาของแหล่งข้อมูล ผู้เรียนจึงนำเสนอข้อมูลโดยเขียนอ้างอิงตามหลักวิชาการและคำนึงถึงการลอกเลียนข้อมูลวิชาการ (plagiarism) ซึ่งเป็นการปลุกฝังและส่งเสริมความเป็นวิชาการให้แก่ผู้เรียน ดังที่ นภลัย สุวรรณธาดา, อิดา โมสิกรัตน์ และสุมาลี สังข์ศรี (2553, หน้า 93) ได้กล่าวว่า รายงานทางวิชาการต้องมีความสมบูรณ์และถูกต้องด้านเนื้อหาสาระ คือ การนำเสนอเนื้อหาโดยการอ้างอิงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือ อีกประเด็น การส่งเสริมให้ผู้เรียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลนับเป็นการส่งเสริมความเป็นวิชาการให้แก่ผู้เรียนระดับปริญญาบัณฑิต เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน

3. ด้านการใช้ภาษาเป็นด้านที่เพิ่มขึ้นรองจากด้านเนื้อหา และด้านการใช้แหล่งข้อมูล เนื่องจากการใช้ภาษาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดทำรายงานทางวิชาการโดยเฉพาะประเด็น การเลือกใช้คำ การผูกประโยค และสำนวนภาษาที่ทำให้การนำเสนอข้อมูลมีสัมพันธภาพ ซึ่งนักศึกษากลุ่มทดลองได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงรายงานทางวิชาการในขั้นที่ 4 ทบทวนและตรวจสอบ จึงทำให้ผู้เรียนได้รับผลสะท้อนจากเพื่อนร่วมชั้นเรียนเกี่ยวกับประเด็นด้านการเลือกคำและประโยค และนำไปปรับปรุงแก้ไขรายงานให้มีความสมบูรณ์และชัดเจนด้านการใช้ภาษา จึงทำให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านการใช้ภาษาเพิ่มสูงขึ้น

4. ด้านการเรียบเรียงความคิดเป็นด้านหนึ่งที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด อาจเนื่องจากว่าผู้วิจัยให้ผู้เรียนนำเสนอข้อมูลมาจัดระบบข้อมูลโดยใช้ผังความคิด เพื่อจัดระบบข้อมูลก่อนนำเสนอในรายงานทางวิชาการ ประโยชน์ของผังความคิดช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดระบบข้อมูลให้มีความต่อเนื่องอย่างและทำให้รายงานมีความสมบูรณ์ จึงทำให้ความสามารถด้านการเรียบเรียงความคิดเพิ่มสูงขึ้น

จากผลการอภิปรายข้างต้น เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถนำมาใช้พัฒนาความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการในด้านเนื้อหา ด้านการเรียบเรียงความคิด ด้านการใช้ภาษา และด้านการใช้แหล่งข้อมูลให้เพิ่มสูงขึ้น

3. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมาใช้เป็นกระบวนการจัด การเรียนรู้ในรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน สามารถนำมาใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานก็มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมที่เรียนแบบศึกษาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fischer (2017), ศิริพล แสนบุญส่ง และสมคิด แซ่หลี่ (2560) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้สูงขึ้น

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมเขียน 2) ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล 3) ขั้นลงมือเขียน 4) ขั้นทบทวนและตรวจสอบ 5) ขั้นนำเสนอ ซึ่งขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกัน เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาตามแนวคิดของ Anderson & Krathwohl (2001, p. 31) คือ จำ เข้าใจ ใช้ วิเคราะห์ ประเมินค่า สร้างสรรค์ เนื่องจากในขั้นเตรียมเขียน ผู้วิจัยได้กระตุ้นโดยสร้างคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนระดมความคิดภายในกลุ่มช่วยกันกำหนดหัวข้อเรื่อง/ประเด็นเพื่อเป็นแนวทางในการสืบค้นและหาข้อมูลในการจัดทำรายงานทางวิชาการ

ส่วนชิ้นสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการสืบค้น การคิดวิเคราะห์ และการประเมินข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างมีเหตุผลอย่างน่าเชื่อถือ ส่วนในขั้นลงมือเขียน ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการเชื่อมโยงความรู้และการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยผู้เรียนได้นำข้อมูลที่ผ่านมาการวิเคราะห์และประเมินแล้วมาเรียบเรียงเป็นรายงานทางวิชาการ ในขั้นทบทวนและตรวจสอบ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดโดยการระดมสมองในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการจัดทำรายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขรายงานทางวิชาการให้สมบูรณ์ ก่อนนำเสนอรายงานในขั้นที่ 5 นำเสนอ ซึ่งในขั้นนี้ผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอข้อมูลในรายงานทางวิชาการหน้าชั้นเรียน จึงทำให้ผู้เรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น

นอกจากนี้ เนื้อหาสาระของรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอนเป็นเนื้อหาสาระที่ควรแทรกหรือบูรณาการให้สอดคล้องกับทักษะการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชา CTH 3108 ภูมิปัญญาทางภาษากับการสอน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนได้เลือกใช้แหล่งข้อมูลที่คุณเรียนสามารถค้นหาได้ คือ สำนักหอสมุดกลาง ซึ่งประกอบด้วย ระบบฐานข้อมูล สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสิ่งพิมพ์ และอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลภัสร์ วงษ์ประเสริฐ, สมาน ลอยฟ้า และเพ็ญพันธ์ เพชรศรี (2556) ได้พบว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญและใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดที่ทำให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการสืบค้นจากสื่อต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ในห้องสมุด เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเพิ่มพูนความรู้ ประกอบการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

อย่างไรก็ดี การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไม่ใช่เพียงแค่นำมาใช้พัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศและการเขียนรายงานทางวิชาการ แต่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้เช่นกัน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเรียนของผู้เรียน ดังที่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, หน้า 167) ได้กล่าวว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการอภิปรายผลการวิจัยทั้ง 3 ประเด็นที่นำเสนอข้างต้น เป็นหลักฐานยืนยันว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถนำมาใช้พัฒนาทักษะการรู้สารสนเทศ ความสามารถในการเขียนรายงานทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเหมาะสำหรับนำไปใช้พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกันให้แก่ผู้เรียนระดับอื่น ๆ

1.2 ผู้สนใจที่จะนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ โดยจะต้องคำนึงประเด็น ดังต่อไปนี้

1.2.1 ศึกษาแนวคิดพื้นฐาน หลักการ และขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจและชัดเจน ตลอดจนบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.2.2 จัดเตรียมแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและเพียงพอต่อการค้นคว้าให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องสมุด สื่อสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ (hand-on) เพื่อส่งเสริมกระบวนการสืบสอบ (process of inquiry) กระตุ้นและให้คำปรึกษาในระหว่างการจัดทำโครงงานหรือรายงานทางวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไปใช้ขยายผลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะการรู้สารสนเทศ และการเขียนรายงานทางวิชาการให้แก่ผู้เรียนในทุกระดับ

2.2 ควรนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไปใช้ขยายผลกับตัวแปรอื่น เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สอนนำไปพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เอกสารอ้างอิง

กณิกนันต์ สิงห์สานิตย์. (2556). การสำรวจพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อประกอบการเขียนรายงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- กรธนา โพธิ์เต็ง. (2558). การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการทำโครงการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลภัส วังษ์ประเสริฐ, สมาน ลอยฟ้า และเพ็ญพันธ์ เพชรศร. (2556). พฤติกรรมสารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 30(3), 157-196.
- ทัศนีย์ ทานตวนิช. (2558). ข้อผิดพลาดในการเขียนเชิงวิชาการของนิสิตสาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 23(43), 1-29.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2562). ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ การรู้เท่าทันสื่อ และความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(2), 127-161.
- นภาลัย สุวรรณธาดา, ธิดา โมสิกันต์ และสุมาลี สังข์ศรี. (2553). *การเขียนผลงานทางวิชาการและบทความ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วัชร เล่าเรียนดี, ปณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนซ์ จำกัด.
- วิพุธ โสภวงศ์. (2554). *การเขียนรายงานทางวิชาการ ในภาษาไทย 5: การเขียน*. (หน้า 266-311). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพล แสนบุญส่ง และสมคิด แซ่หลี. (2560). ผลการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมผลงานสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 195-207.
- ศุภรา บาเลนไทน์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนบรรยายขั้นตอนในภาษาอังกฤษของนักศึกษา. *วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(3), 1-21.
- สิระ สมนาม, จุมพิต ศรีวัฒนพงศ์, เกียรติสุดา บุญส่ง และอัจฉราภรณ์ จันทร์สว่าง. (2554). การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดการใช้ภาษาและรูปแบบในการเขียนรายงานทางวิชาการของนักศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น. *วารสารมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น*, 4(ฉบับพิเศษ), 74-80.
- Anderson, L.W, Krathwohl, D.R., Airasian, P.W., Cruikshank, K.A., Mayer, R.E., Pintrich, P.R., Rath, J., & Wittrock, M.C. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives (Complete edition)*. New York: Longman.
- Association of College & Research Libraries. (2000). *Information literacy competency standards for higher education*. Chicago: American Library Association.
- Dawson, M & Kallenberger, N. (2015). *Information skills in the school: engaging in construction knowledge*. School Libraries, Learning systems, State of New South Wales.
- Fischer, M. S. (2017). *The Impact of Project Based Learning on Student Achievement and Student Satisfaction in an American Literature Classroom*. A dissertation submitted to the University of St. Francis College of Education Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education.
- Heather, L. L; James E & V. Loon. (2014). Information Literacy Skills as a Critical Thinking Framework in the Undergraduate Engineering Curriculum. *Library Scholarly Publications*. 1-9.
- Igbo, H. U & Imo, N. T. (2017). Collaborative Teaching as a Strategy for Imparting Information Literacy in Students: Faculty – Librarian Perceptions. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 1548.
- Moore, K. D. (2015). *Effective instructional strategies: from theory to practice*. California: SAGE.
- Saliba, R; Mussleman, P; Fernandes, M & Bendriss, R. (2017). Promoting information literacy of pre-medical students through project-based learning: a pilot study. *International Journal of Education & Literacy Studi*, 5(4), 1-15.
- Trilling, B & Fadel, C. (2009). *21st century skills: learning for life in our time*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tuamsuk, K. (2013). Information literacy instruction in Thai higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 73, 145-150.

การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

A COMPARATIVE STUDY ON OPERATIONAL CONDITIONS OF THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
GUIDELINES FOR SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กาญจนา วันเสน* และ นิรดา เวชชาลักษณ์

Kanchana Wansen* and Nirada Wechayaluck

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก 65000

Program in Education Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University,

Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding author: Email. Supha-orn@outlook.com

รับบทความ 17 เมษายน 2563 แก้ไขบทความ 28 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 6 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สภาพการดำเนินงานในโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of the research were to examine the operational conditions based on the Professional Learning Community (PLC) guidelines, and to compare the operational conditions of the PLC guidelines for schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, classified by positions. The sample group consisted of 97 school administrators, 97 academic teachers and 297 teachers, yielding a total of 491 participants. The research instrument was a set of questionnaires. Statistics were percentage, mean and standard deviation. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and pair difference test by Scheffe's method.

The results of this study were as follows:

1. The operational conditions of the PLC guidelines for schools under the PLC-PESAO 2 in the 2018 academic year, as a whole were at the highest level with a mean score of 4.77. When considering each aspect, Learning and Professional Development had the highest mean score.
2. The overall operational conditions of the PLC guidelines for schools under the PLC-SES AO 2 in the 2018 academic year, classified by positions showed no difference.

Keywords: Professional Learning Community, School Operational Conditions

บทนำ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน หรือ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยหัวใจที่สำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือที่มีกระบวนการจัดการที่ดีในการทำงานของครู ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” มาเป็น “ครูฝึก” หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม โดยการทำงานร่วมกัน ที่เรียกว่าการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากการเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียนรู้ (ของนักเรียน) การเรียนเปลี่ยนจากการเน้นการเรียนมาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน เป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำ เพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) ซึ่งก็คือ หัวใจของการจัดการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2554, หน้า 28-29) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจของสมาชิก และการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยมีสมมติฐาน คือ สิ่งที่คุณทำร่วมกันนอกห้องเรียนในการวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเตรียมการสอน มีความสำคัญเท่า ๆ กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ (Darling-Hammond, 1994)

สถานศึกษาที่ดำเนินการตามแนวคิด PLC จะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันเรียนรู้ของกลุ่มครู และมีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร และพึงพาอาศัยกัน จนเกิดเป็นวงจรการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการมองเห็นงานของตนเองจากการเรียนรู้วิธีการทำงานของคนอื่นด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอน จะต้องปรับเปลี่ยน ให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทันโดย ที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็นทีม มีหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม และทำอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพ ของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (Happy Workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่องยั่งยืนเป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 28-29)

บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจากการเน้นที่การสอนของครู เป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนของแต่ละบุคคล มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน มาเป็นเน้นที่ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน และสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 28-29)

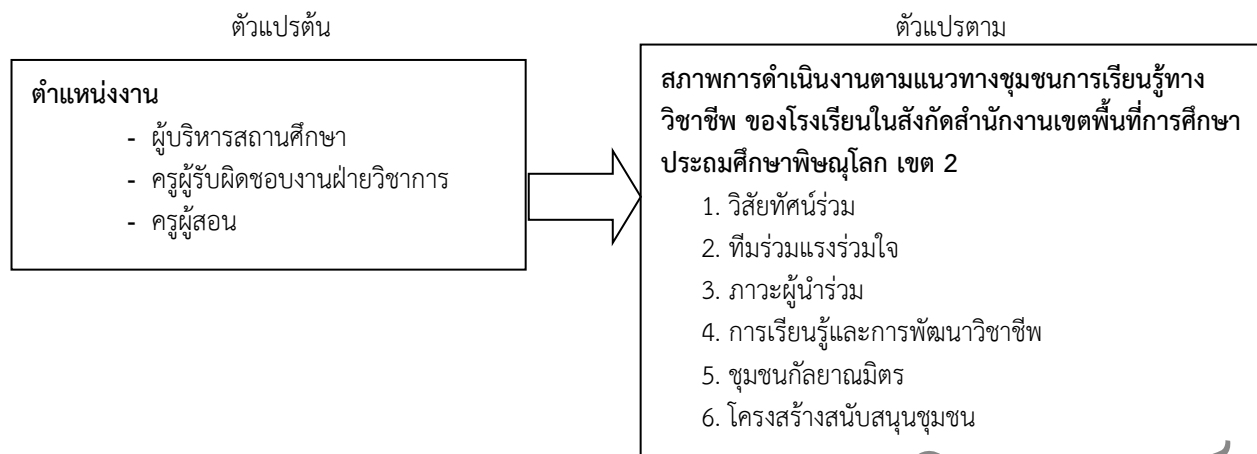
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามตำแหน่งงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีขั้นตอนที่การดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,210 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43)

2.1 จัดแบ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ออกเป็นแต่ละอำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอบางกระทุ่ม และอำเภอนเนินมะปราง

2.2 เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในแต่ละอำเภอ

2.3 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
วังทอง	69	69	716	854	56	56	248	360
บางกระทุ่ม	32	32	190	254	28	28	127	183
เนินมะปราง	29	29	304	362	24	24	169	217
รวม	130	130	1,210	1,470	97	97	297	491

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 (2561, ออนไลน์)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เกี่ยวกับตำแหน่งงาน มีลักษณะแบบตัวเลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. สร้างแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมข้อบ่งชี้ 6 องค์ประกอบ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (Index of item Objective Congruence: IOC) 0.05 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ Try-Out กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 30 คน นำผลการทดลองหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก เพื่อดำเนินการออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ ให้การเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 491 ฉบับ แล้วเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ได้กลับคืนมา 433 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.18

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนก ตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. F-test (ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำมาสรุปผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทีมร่วม แรงร่วมใจภาวะผู้นำร่วมวิสัยทัศน์ร่วมโครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตรมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ และมีรายละเอียดสภาพการดำเนินงานของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนการเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางการร่วมมองเห็นทิศทางการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ตามที่คาดหวังไว้การร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมการกำหนดเป้าหมายทางวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกตามความสามารถอย่างเหมาะสม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักถึงธรรมชาติของตนเอง แสดงออกอย่างถูกต้อง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเด่นอย่างสมเหตุสมผลมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งเน้นบรรยากาศของชุมชนแห่งความสุขมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาความรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 องค์ประกอบ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการมีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าครู

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงานขององค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 3 การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 มีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีแผนปฏิรูปมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 5 การมองเห็นทิศทางในการทำงานร่วมกัน พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงแนวความคิดมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำโครงการมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู และข้อที่ 10 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู มีการคิดวิเคราะห์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 การระดมความคิดและวางแผนร่วมกันครูมีการระดมความคิดและวางแผนร่วมกันมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงาน

ฝ่ายวิชาการ ข้อที่ 2 การร่วมมือกันวิเคราะห์การออกแบบสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมมือกันวิเคราะห์การออกแบบสอนมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 3 การลงมือทำและเรียนรู้ร่วมกันด้วยความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือทำมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 การลงมือทำและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความต่อเนื่อง พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการลงมือทำและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความต่อเนื่องมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 การตัดสินใจร่วมกันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 การกำหนดบทบาทของตัวบุคคลอย่างชัดเจน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อ 9 การสนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 มีลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 3 มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลต่อการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลต่อการทำงานมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 มีความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีความเป็นผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 5 มีความเป็นผู้นำที่มีความอดทนต่อปัจจัยแรงกดดันทั้งภายใน/ภายนอก พบว่า ครูมีความเป็นผู้นำที่มีความอดทนต่อปัจจัยแรงกดดันมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 เป็นผู้นำที่มีความเกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความเกื้อกูลมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 เป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกตามความสามารถอย่างเหมาะสม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 2 การลงมือปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 4 การสนับสนุนในการค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 5 การตระหนักถึงธรรมชาติของตนเอง แสดงออกอย่างถูกต้อง พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการตระหนักถึงธรรมชาติของตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เป็นนิจ พบว่า ครู มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงาน มากกว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 6 การสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเด่นอย่างสมเหตุสมผล พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 การพัฒนาความรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูอยู่ในระดับที่เท่ากัน และข้อที่ 8 การจัดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาในภาพรวมของสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ในส่วนขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.83$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจได้ว่า ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์และการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอและรวมไปถึงการลงมือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกอย่างมีความสุข มีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงาน และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มพูนภาวะความเป็นครูที่สมบูรณ์ มีการค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ผลจากการพัฒนาจะส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรัก ความเมตตา สามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ยนต์บุญจิต (2553, หน้า 71-79) ได้กล่าวถึง บุคคลแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า บุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้ใฝ่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีทักษะทางสังคม มีทักษะทางการสื่อสาร จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดชีวิต ทั้งโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข และ กิตติชัย สุธาสิโนบล (2560, หน้า 254) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องเป็นผู้แสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน ปฏิบัติตนในการแสวงหาความรู้ทั่วไปและความรู้วิชาชีพจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตจากธรรมชาติและสังคมแวดล้อม เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง เรียนรู้จากการทดลอง เรียนรู้จากการ “ดูและเรียนงาน” จากผู้อื่นตลอดถึงสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีองค์ความรู้และพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

จากผลผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน ที่มีต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F-test ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน มีการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันในการดำเนินงาน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในการทำงานที่ทำงานจริงร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายและการกิจกรรมร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยเป็นผู้นำร่วม เพื่อให้เกิดผลที่มีคุณภาพ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีหัวใจสำคัญ คือ การใส่ใจดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2554, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครู เพื่อ

ร่วมมือรวมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) นอกจากนี้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมา คือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ (2547, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมและมีผลงานการปฏิบัติงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพที่ดีที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรตำแหน่งงานในรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานของครูอาจจะเน้นไปที่การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครู ให้สะท้อนผลการปฏิบัติในการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง ส่งผลให้ทีมงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพ และด้วยตำแหน่งงานที่ต่างกันจึงส่งผลถึงความแตกต่างในด้านความคิด ทักษะที่มีต้องงาน มีการลงมือปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียรวิทย์ ยินดีสุข (2561, หน้า 139-142) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้บริหาร การพัฒนาครู คือ ควรเสริมสร้างครูเป็นครูมืออาชีพ ให้มีทักษะ 7C ของครูในยุค 4.00 แม้ต้องใช้เวลาแต่ก็ดีกว่าไม่ได้รับการพัฒนา ขวัญเหลือเกินแบบรวมพลัง 7C ซึ่งประกอบด้วย 1. มีทักษะการวิเคราะห์สาระที่สอนในรายวิชาบนมาตรฐานการเรียนรู้ 2. มีทักษะการออกแบบการเรียนการสอน เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 3. มีทักษะเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังแบบหลากหลายวิธีสอน 4. มีทักษะการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 5. มีทักษะในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6. มีทักษะในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก 7. มีทักษะในการบ่มเพาะนิสัย และการพัฒนาผู้บริหาร คือ พัฒนาความสามารถในการนิเทศภายใน ทำให้เกิดการดำเนินงานแบบรวมพลัง เพื่อพัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการบริหารงานนิเทศควบคู่ไปกับการทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ก่อให้เกิดงานนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากสภาพที่ต่างกันนั้นในด้านของการพัฒนาวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีความแตกต่าง เพราะต้องพัฒนาให้ตรงจุดจึงจะเกิดผลที่มีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและส่งผลต่อส่วนรวมมากขึ้น และสุชาติ น้าใจดี (2552, หน้า 85-87) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญวิเคราะห์ หาสาเหตุการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนคนในชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การจัดอบรม หรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 133) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบสถานศึกษาให้โอกาสที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยนำประเด็นสำคัญมาพัฒนา ดังนี้

1.1.1 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติควรตระหนักถึงธรรมชาติของตนเองและแสดงออกอย่างถูกต้อง

- 1.1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- 1.1.3 ภาวะผู้นำร่วม ผู้ปฏิบัติควรมีความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานทุ่มเทต่อการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร
- 1.1.4 วิสัยทัศน์ร่วมควรมีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.1.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนควรมีการพัฒนาความรอบรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 1.1.6 ชุมชนกัลยาณมิตร ควรมีการสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเดี่ยวอย่างสมเหตุสมผล เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และนำมาปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความพร้อมที่จะรับกับทุกสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการวิจัย หรือปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ตัวแปรที่สามารถพัฒนาและทดสอบได้
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, สำนักงาน. (2561). <http://www.phitsanulok2.go.th>. 20 มีนาคม 2562.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยังยุทธ เกษสาคร. (2545). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง.
- _____. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลิวาตพัลลิเคชั่น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. กรุงเทพฯ: จลิตสินทวงศ์.
- วีรุธ มาฆะศิริานนท์. (2547). *เล่าให้ได้คิด*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุชาติ น้าใจดี. (2552). *กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Darling-Hammond, L. (1994). *The current status of teaching and teacher development in the United States*. New York: Teacher College, Columbia University.

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND GOOD GOVERNANCE INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF THE NAKAE DISTRICT OFFICE, NAKHON PHANOM PROVINCE

พรอนันต์ แสนศรี* สามารถ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล

Pornanun Saensir*, Samart Aiyakorn and Chardchai Udomkijmongkol

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Rabbitbigboy@hotmail.com

รับบทความ 14 กรกฎาคม 2563 แก้ไขบทความ 21 กันยายน 2563 ตอบรับบทความ 1 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จำนวน 225 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ที่ว่าการอำเภอ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate a level of the perception on organizational culture, the administration based on good governance practices, and the performance effectiveness of the Nakae District Office, Nakhon Phanom Province; 2) to examine the influence of the perception on organizational culture affecting the performance effectiveness of the Nakae District Office, Nakhon Phanom. The samples consisted of personnel working at the Nakae District office, sub-district headmen, village headmen, deputy subdistrict headman, subdistrict medical doctor, deputy village headmen, yielding a total of 225 participants. The instrument for data collection

was a set of questionnaires. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The perception on organizational culture of Nakae District Office, as a whole, was at a high level. Good governance administration and the performance effectiveness of Nakae District Office, as a whole, were both at a high level.

2. The organizational culture in terms of involvement culture, consistency culture, and adaptability culture significantly influenced the performance effectiveness of Nakae District Office at the .05 level of significance and was able to predict the performance effectiveness of Nakae District Office at 81.50 percent. In terms of mission culture, there was no influence on the performance effectiveness.

3. The principles of good governance administration, namely morality, participation, responsibility, and cost-effectiveness, significantly influenced the effectiveness of the performances of Nakae District Office at the .05 level of significance and were able to predict the performance effectiveness of Nakae District Office with 91.60 percent. The rule of law and accountability did not influence the performance effectiveness of Nakae District Office.

Keywords: Organizational Culture, Good Governance, Performance Effectiveness, District Office

บทนำ

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมีการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากนี้จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจองค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) สามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การ ประกอบด้วยตัวชี้ 5 ตัว คือ (1) การผลิต (Production) การผลิตได้ผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงกับความต้องการขององค์การ (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรนำเข้า (Input) ใช้อับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ (4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีกลไกในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ (5) การพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยทัศน์ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2545, หน้า 15)

องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมา คือ ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็ง และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาครัฐก็เกี่ยวกับงานบริการนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ความสำคัญ กับการตอบสนองลูกค้า องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในงานบริการ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์การธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์การเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน” ขององค์การมีผลงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน คือ ความสัมพันธ์ของ “วัฒนธรรมองค์การ” “การบริหารผลงานองค์การ” และ “ประสิทธิภาพ” ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (David Parker, 2007, p. 181)

นอกจากนั้น ธรรมนูญเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ ซึ่งเป็นศูนย์การบริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรมหากกลไกของรัฐสามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับการบริการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชนโดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลด การควบคุม การกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ธรรมนูญเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถโดยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ปราศจากการคอร์รัปชัน หรือการไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาทในการบริหารงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ การนำหลักธรรมนูญมาใช้ในองค์กร นอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบโดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์การ การบริหารงานตามหลักธรรมนูญจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้อื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (ธันชัย รัตนไทรแก้ว, 2549, หน้า 66) และนอกจากนี้ ยังเป็นหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งทำให้การบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า 1)

อำเภอ เป็นหน่วยการปกครองระดับที่สองในประเทศไทย ลำดับรองมาจากจังหวัด จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครอง โดยในแต่ละอำเภอจะแบ่งส่วนย่อยออกเป็น ตำบล การบริหารงานของอำเภอตั้งอยู่ในอาคารสำนักงานที่เรียกว่า ที่ว่าการอำเภอ ซึ่งนับเป็นศูนย์กลางของแต่ละอำเภอ ดังนั้น การวัดระยะทางจากถนนก็จะวัดจากที่ว่าการอำเภอเป็นหลัก ที่ว่าการอำเภอมักจะตั้งอยู่ในชุมชนที่ใหญ่ที่สุดของอำเภอ เพื่อให้กลุ่มประชากรในชุมชนที่มีอยู่มากสามารถเดินทางมาติดต่อได้สะดวก ที่ว่าการอำเภอถือว่าเป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง อำนาจหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่สำนักงานอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยตรง เพื่อตอบสนองความต้องการสาธารณะของประชาชน โดยเฉพาะในด้านของงานบริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงตาย เช่น การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การแจ้งย้ายเข้า การขอเปลี่ยนชื่อ-สกุล การขอทำบัตรประจำตัวประชาชน การปฏิบัติงานของที่ว่าการอำเภอนาแกในบางครั้งก็ประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการให้บริการ ปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ของที่ว่าการอำเภอ ปัญหาที่เกิดจากขั้นตอนการบริหาร ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากประชาชน เช่น การนำหลักฐานการขอรับบริการไม่ครบ ไม่มีความเข้าใจในขั้นตอนการบริการ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

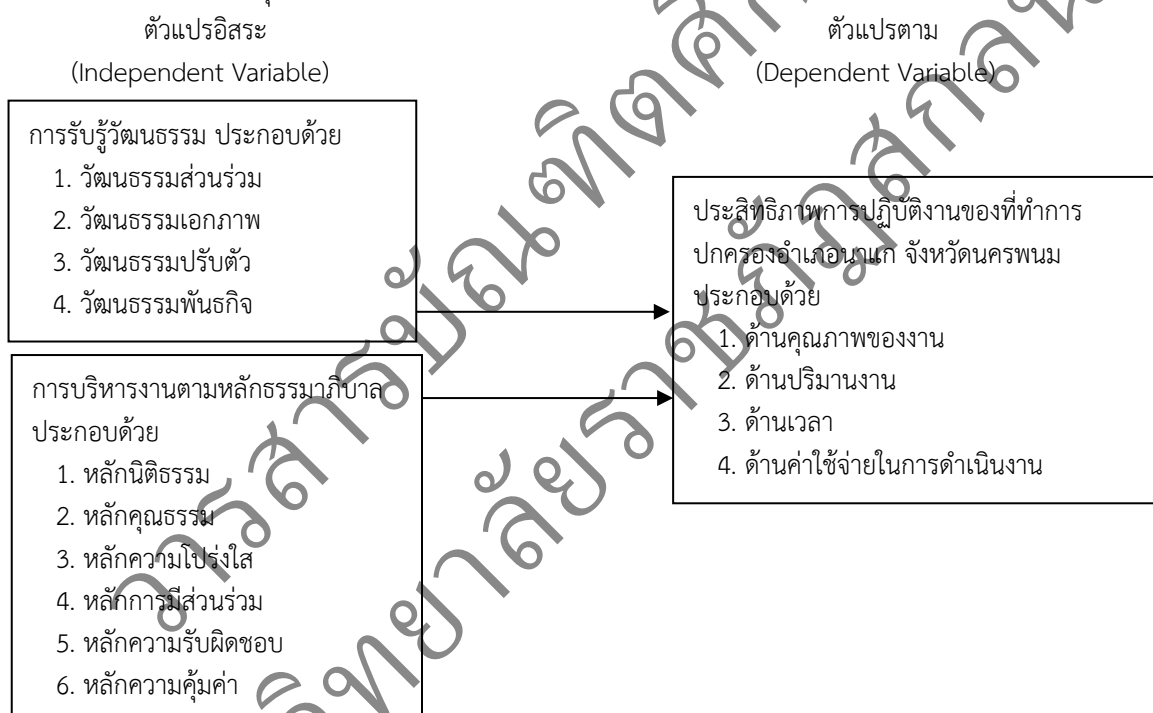
ดังนั้น จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมนูญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ว่าในปัจจุบันที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีวัฒนธรรมองค์กร มีการบริหารงานตามหลักธรรมนูญ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมนูญ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดจากพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52 และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สำนักงาน ก.พ.ร. (2552, หน้า 8-9) 2) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 429 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ว่าการอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 22 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 203 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูป

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.856

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตร กำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 225 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการศึกษา 1) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กับ 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
รายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.95	0.52	มาก	1
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.91	0.55	มาก	3
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.92	0.59	มาก	2
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.91	0.58	มาก	4
รวม		3.92	0.53	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.92$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.91$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ด้านที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	หลักนิติธรรม	3.96	0.54	มาก	1
2	หลักคุณธรรม	3.96	0.55	มาก	2
3	หลักความโปร่งใส	3.88	0.57	มาก	6
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.92	0.54	มาก	4
5	หลักความรับผิดชอบ	3.94	0.58	มาก	3
6	หลักความคุ้มค่า	3.88	0.56	มาก	5
รวม		3.93	0.52	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.96$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.92$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.88$) และหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
รายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.92	0.56	มาก	1
2	ด้านปริมาณงาน	3.91	0.55	มาก	2
3	ด้านเวลา	3.85	0.57	มาก	4
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.90	0.64	มาก	3
รวม		3.90	0.53	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.321	0.118		2.723	0.007
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.224	0.064	0.220	3.511	0.001
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.457	0.063	0.477	7.225	0.000
วัฒนธรรมปรับตัว	0.145	0.057	0.162	2.535	0.012
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.086	0.059	0.094	1.456	0.147

R=905, $R^2 = .819$, $R^{2Adj} = .815$, $F = 248.515$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (ค่าเบต้า = 0.220) วัฒนธรรมเอกภาพ (ค่าเบต้า = 0.477) และวัฒนธรรมปรับตัว (ค่าเบต้า = 0.162) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.819 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.128	0.078		1.634	0.104
หลักนิติธรรม	0.041	0.054	0.041	0.757	0.450
หลักคุณธรรม	0.254	0.057	0.263	4.496	0.000*
หลักความโปร่งใส	0.009	0.040	0.010	0.222	0.824
หลักการมีส่วนร่วม	0.200	0.048	0.205	4.170	0.000*
หลักความรับผิดชอบ	0.241	0.044	0.266	5.549	0.000*
หลักความคุ้มค่า	0.233	0.043	0.248	5.437	0.000*

R=958, $R^2 = .918$, $R^{2Adj} = .916$, $F = 408.285$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม (ค่าเบต้า = 0.263) หลักการมีส่วนร่วม (ค่าเบต้า = 0.205) หลักความรับผิดชอบ (ค่าเบต้า = 0.266) และหลักความคุ้มค่า (ค่าเบต้า = 0.248) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.918 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ส่วนหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.819 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 81.50 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนาคันต์เมธี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปกครองสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณ บุญฉวย (2556, หน้า 221-264) ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพการปกครองสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิภาพการปกครองสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การกับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้เมื่อศึกษาพร้อมกัน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวน ในแนวคิดประสิทธิภาพการปกครองสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาซิด ไชยอนงค์ (2556, หน้า 204-220) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง” จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ธรรมาภิบาลจะเป็นหลักปฏิบัติอันเป็นรากฐานสำคัญในด้านการก่อตัว จัดการ คัดสรร ปลูกฝังและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติเช่นเดียวกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสามารถในการอธิบายและทำนายประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.918 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 91.60 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาดิชัย อุตมกิจมงคล (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการปกครองของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิภาพการปกครองของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.939 และยังพบว่า อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปกครองของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 88.20 ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาความนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปกครองของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ธนาคันต์เมธี (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปกครองสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม 2/df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมพันธกิจเนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอนาแกมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี

1.2 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว ด้านหลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยโดยควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ รวมทั้งรายงานผลการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ และควรจัดระบบการตรวจสอบควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.3 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว จังหวัดนครพนม ด้านเวลา เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้ และปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

1.4 ที่ทำการปกครองอำเภอณาแควเสริมสร้างและพัฒนา วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอณาแคว เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ภาวะผู้นำของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ ธนันทน์เมธี. (2558). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนชัย รัตนไทรแก้ว. (2549). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญ บุญลอย. (2556). *วัฒนธรรม องค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิภาพ องค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลาชิด ไชยอนงค์. (2556). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.

อุทัย วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ ร.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.

Peterson, E., and Plowman G. E. (1989). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). New York: Irwin.

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 4 พารามิเตอร์ในการพัฒนาคคลังข้อสอบดนตรีไทย APPLYING 4-PARAMETER ITEM RESPONSE THEORY FOR DEVELOPING A TEST ITEM BANK OF THAI MUSIC

ราชนันท์ เจริญแก่นทราย* สมประสงค์ เสนารัตน์ และ เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

Rachun Charoenkaensai*, Somprasong Senarat and Benjamaporn Senarat

สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45120

Program in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University,

Roi Et 45120, Thailand

*Corresponding author: E-mail: nametaey160@gmail.com

รับบทความ 15 กรกฎาคม 2563 แก้ไขบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 ตอบรับบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคคลังข้อสอบดนตรีไทย ตัวอย่าง คือ นักศึกษาดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 200 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบแบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบด้วยโปรแกรม R แพคเกจ mirt, Nortest, Lavaan, Psych และ GPArotation ก่อนที่จะคัดเลือกข้อสอบเข้าคลัง ผลจากการวิจัย พบว่า คลังข้อสอบสร้างขึ้นโดยใช้โปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล ด้วยโปรแกรม MySQL และ PhpMyAdmin สามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งรูปภาพและตัวอักษร มีข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าคลังข้อสอบ จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ข้อสอบที่มีความยากเหมาะสมตามระดับของทักษะที่ต้องการวัดจากง่ายไปหายาก คลังข้อสอบมีค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบอยู่ในเกณฑ์ดี มีอำนาจจำแนกค่อนข้างสูง ข้อสอบมีระดับความยากอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงง่าย มีค่าโอกาสการเดาต่ำ และค่าความสะเพร่าต่ำ ข้อสอบมีความตรงตามนิยามเนื้อหา และความตรงเชิงโครงสร้าง

คำสำคัญ: ดนตรีไทย, คลังข้อสอบ, ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ 4 พารามิเตอร์

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a test item bank of Thai music. The samples, obtained through simple random sampling, consisted of 200 music education students in the Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University in the academic year 2019. The instrument was a multiple-choice type of test with four options. Data were analyzed for test parameters according to item response theory, responding to the tests with the R package mirt, Nortest, Lavaan, Psych, and GPArotation package before selecting the items for the test item bank. Results showed that the test item bank was built using MySQL and PhpMyAdmin database management program which included images and text data. The 19 items were selected within acceptable ranges to their degrees of difficulty level that were able to measure the skills needed from easy to difficult levels. The test item bank had a good level of parameter which contained high discrimination. Item difficulties were between moderate to easy levels with low guessing possibility and low mistake possibility. The test also had content validity and construct validity.

Keywords: Thai Music, Test Item Bank, 4-Parameter Item Response Theory

บทนำ

การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนสอน การที่จะพัฒนาผู้เรียนได้นั้นจะต้องทราบถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงเป็นการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นิยมนำมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ แบบทดสอบ และในการวิเคราะห์คุณภาพตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ ด้วยโมเดลการตอบสนองข้อสอบ ซึ่งเป็นโมเดลที่วัดความเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ร่วมกันสำหรับทำนายตัวแปรตาม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555, หน้า 52)

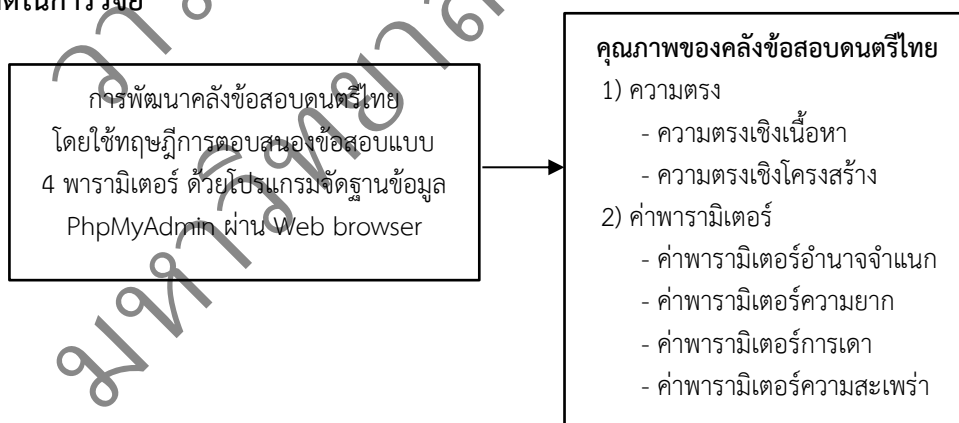
ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบอาจจะประกอบด้วยโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบหนึ่งพารามิเตอร์ แบบสองพารามิเตอร์ และแบบสามพารามิเตอร์ ซึ่งโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบ 3 พารามิเตอร์ เป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถที่มีอยู่ภายในบุคคล (Latent trait or Ability) กับผลการตอบสนองข้อสอบ หรือข้อคำถามโดยใช้โค้งลักษณะข้อสอบ (Item Characteristic Curve; ICC) ซึ่งมีการกำหนดลักษณะของข้อสอบด้วยพารามิเตอร์ความยาก (b) อำนาจจำแนก (a) โอกาสการเดาข้อสอบ (c) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555, หน้า 52-53) ในปี 1981 Barton & Lord, (1981, p. 2) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพารามิเตอร์ที่ 4 คือ ความสะเพร่า แต่ยังไม่ได้รับความสนใจ เนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือที่ช่วยในการประมาณค่าความสามารถ ต่อมาแนวคิดของทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบพารามิเตอร์ที่ 4 ได้มีการนำมาพิจารณาอีกครั้งเนื่องจากวิทยาการทางคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยขึ้น ทำให้สามารถพัฒนาโปรแกรมทางสถิติที่มีความแม่นยำในการคำนวณค่าความสามารถในเรื่องของการคำนวณความสะเพร่าได้ (Magis, 2013, p. 304) ซึ่งการประมาณค่าความสามารถของผู้สอบด้วยการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ (Computerized Adaptive testing: CAT) ในโมเดล 4 พารามิเตอร์ เหนือกว่าโมเดล 3 พารามิเตอร์ภายใต้จุดเริ่มต้นที่เหมือนกัน (Liao, Ho & Yen, 2012, p. 1686) อีกทั้งในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการนำเอาคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานเก็บรวบรวมข้อมูล การค้นหาข้อมูล และการสร้างคลังข้อสอบ (คมสัน เอี่ยมจรัส, 2547, หน้า 28) ซึ่งคลังข้อสอบเป็นที่รวมของข้อสอบที่มีคุณภาพจำนวนมากสำหรับใช้วัดความรู้ความสามารถ และทักษะอันเป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดหมายของวิชาและหลักสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 246) นอกจากนี้คลังข้อสอบยังเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการบริหารการสอบแบบเลือกตอบที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถเก็บรายการข้อสอบไว้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้ตามต้องการ (McDonald, 2002, p. 200 อ้างอิงจาก Rudner : 1998) ทำให้ไม่จำเป็นต้องเขียนข้อสอบใหม่ทั้งหมดสำหรับการสอบในทุก ๆ ครั้ง (McDonald, 2002, p. 200) ดังนั้น การประมาณค่าความสามารถของผู้สอบด้วยโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์ จึงดีกว่าโมเดลแบบเดิม โดยการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ สามารถลดจำนวนข้อสอบ ให้เวลาน้อยลง การรายงานผลการทดสอบได้ทันที แต่การทดสอบจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างคลังข้อสอบเพื่อรองรับการพัฒนาโปรแกรมการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ และยังมีความสะดวกในการนำกลับมาใช้งานง่ายต่อการสืบค้น และเพิ่มเติมข้อสอบภายในคลัง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จึงเป็นเหตุผลการวิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคลังข้อสอบดนตรีไทยสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อสอบที่มีคุณภาพ จัดเก็บไว้ในคลังข้อสอบด้วยคอมพิวเตอร์แบบออนไลน์ เพื่อเตรียมรองรับการพัฒนาโปรแกรมการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาคลังข้อสอบดนตรีไทย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย การพัฒนาคลังข้อสอบดนตรีไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

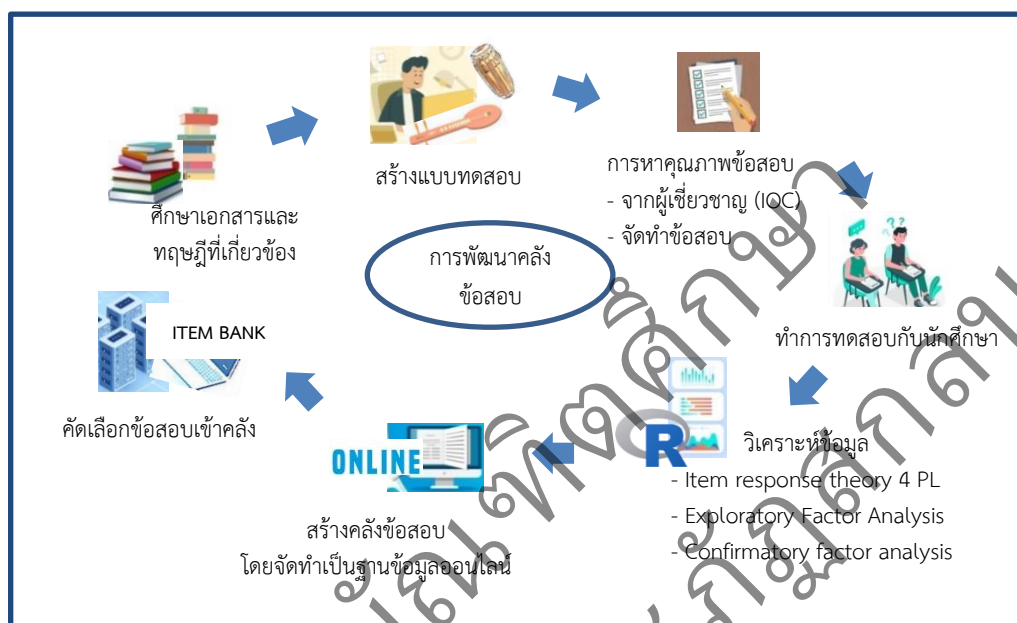
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษาชั้นปีที่ 1-5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 218 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นนักศึกษาสาขาวิชาดนตรีศึกษา ชั้นปีที่ 1-5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 200 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้แนวคิดการกำหนดตัวอย่างของ Comrey & Lee (1992, p. 217) ตัวอย่าง จำนวน 200 คน เป็นจำนวนตัวอย่างที่อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ (Comrey & Lee, 1992, p. 217; Dennis, 2006, p. 50) ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก

ขั้นตอนการพัฒนาคลังข้อสอบ

การพัฒนาคลังข้อสอบมีวิธีดำเนินการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นตอนการพัฒนาคลังข้อสอบ

จากภาพประกอบ 2 การพัฒนาคลังข้อสอบ แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีวิธีสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งฐานข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาดนตรีไทย ขั้นพื้นฐาน และได้ศึกษาการหาคุณภาพของข้อสอบ
2. สร้างแบบทดสอบ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดนิยามเนื้อหาที่ต้องการวัดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาตามความสำคัญของเนื้อหาดนตรีไทยซึ่งได้วิเคราะห์หลักสูตรดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และเขียนข้อสอบตามนิยามเนื้อหาเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ
3. การหาคุณภาพของข้อสอบ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีศึกษา 3 ท่าน และด้านวัดและประเมินผล 2 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างข้อสอบและนิยามเนื้อหาวิชาดนตรีไทย คัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ และสมประสงค์ เสนารัตน์, 2561, หน้า 110-111) นำไปพิมพ์เป็นแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์
4. นำแบบทดสอบไปทดสอบกับตัวอย่าง จำนวน 200 คน ในวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2563 โดยดำเนินการจัดการทดสอบออนไลน์โดยใช้ Google form และกำหนดเวลาในการทำข้อสอบจำนวน 1 ชั่วโมง เมื่อสิ้นสุดการทดสอบหรือครบกำหนดเวลา 1 ชั่วโมงแล้วระบบจะปิดอัตโนมัติ จากนั้นนำผลการทดสอบของนักศึกษามาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 5.1 ตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติของตัวอย่าง ด้วยสถิติ Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test ด้วยโปรแกรม R (R Core Team, 2018) แพ็กเกจ Nortest (Gross & Ligges, 2015, pp. 4-5)

5.2 วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบ ด้วยทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์ (IRT 4 PL) ด้วยโปรแกรม R แพ็กเกจ MIRT (Chalmers, 2020, pp. 95-117) วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบ โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (a) ค่าความยาก (d) ค่าโอกาสการเดา (g) และ ค่าความสับสน (u)

5.3 นำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์มาตรวจสอบหาความเป็นเอกมิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โปรแกรม R แพ็กเกจ Psych (Revelle, 2020, pp. 111-122) และ GPArotation (Bernaards & Jennrich, 2015, p. 2) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบขั้นต้น Minimum Likelihood หมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี Quartimax

5.4 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นำมาตรวจสอบเป็นเอกมิติอีกครั้ง โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรม R แพ็กเกจ Lavaan (Rossee, 2020, pp. 24-25)

6. การจัดทำคลังข้อสอบออนไลน์ โดยการออกแบบฐานข้อมูลสำหรับจัดเก็บข้อสอบและพารามิเตอร์ข้อสอบไว้ในคลังข้อสอบในระบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม MySQL และ PhpMyAdmin

7. คัดเลือกข้อสอบเข้าคลังโดยพิจารณาจากค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ค่าอำนาจจำแนก ต้องไม่ติดลบ มีค่าตั้งแต่ 0.800 ถึง 5.000 ค่าความยาก มีค่าตั้งแต่ -3.000 ถึง 3.000 ค่าโอกาสการเดา มีค่าไม่เกิน 0.300 และ ความสับสน มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.800 สอดคล้องงานวิจัยของ Loken and Rulison (2010, p. 522)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับนิยามเนื้อหาต้นตรีไทย ผลการพิจารณา พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับนิยามเนื้อหา ผ่านเกณฑ์ จำนวน 50 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 39 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 4 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 7 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ

2. ผลตรวจสอบการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การกระจายตัวของข้อมูล จากตัวอย่าง 200 คน ด้วยสถิติ (Kolmogorov-Smirnov) Normality Test วิเคราะห์การกระจายข้อมูลมีค่าพารามิเตอร์ดังนี้ ค่า D เท่ากับ 0.062 และ p-value เท่ากับ 0.061 และค่าสถิติเบื้องต้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.77 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 29.00 และฐานนิยมเท่ากับ 29.00 คะแนนตามลำดับ ค่าความเบ้เท่ากับ -0.003 ค่าความโด่ง เท่ากับ -0.420 เมื่อพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นมีค่าเกือบเท่ากัน ลักษณะของกราฟค่อนข้างสมมาตร แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากอย่างมีการแจกแจงอย่างเป็นปกติ (เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ และสมประสงค์ เสนารัตน์, 2552, หน้า 33) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติเบื้องต้นของการกระจายของข้อมูล

n	Mean	Median	Mode	Min	Max	Skewness	Kurtosis
200	28.77	29.00	29.00	11	47	- 0.003	- 0.420

3. ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบ พบว่า ข้อสอบ จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง -29.94 ถึง 48.31 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.05 ค่าความยาก อยู่ระหว่าง -33.28 ถึง 31.28 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.75 ค่าโอกาสการเดา อยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 0.88 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 ค่าความสับสนอยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 1.00 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.07 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์

Item	ค่าพารามิเตอร์				item	ค่าพารามิเตอร์			
	a	d	g	u		a	d	g	u
1*	0.00	-∞	1.00	0.00	26*	26.94	-11.32	0.40	1.00
2*	2.22	-2.52	0.78	1.00	27	2.90	2.78	0.00	1.00
3*	-21.03	31.28	0.88	1.00	28	1.30	-0.20	0.21	1.00
4*	33.10	-10.86	0.77	1.00	29*	3.25	-0.80	0.63	1.00
5	1.61	-1.00	0.00	1.00	30	1.16	-0.40	0.00	1.00
6	1.83	0.02	0.00	1.00	31	1.75	1.84	0.00	1.00
7*	-29.94	-26.55	0.35	0.56	32	2.48	0.30	0.17	0.91
8*	30.57	-3.21	0.86	1.00	33*	5.02	-1.95	0.41	0.78

ตาราง 2 (ต่อ)

Item	ค่าพารามิเตอร์				item	ค่าพารามิเตอร์			
	a	d	g	u		a	d	g	u
9*	2.05	-0.30	0.86	1.00	34	1.94	-0.12	0.00	0.91
10*	13.32	27.25	0.00	0.96	35*	4.50	-0.59	0.38	0.94
11*	3.50	3.47	0.57	1.00	36	4.92	-1.52	0.22	0.88
12*	18.71	19.10	0.34	0.76	37	1.61	1.66	0.00	0.91
13*	6.72	3.85	0.00	0.90	38	1.10	1.04	0.00	0.96
14*	23.66	-33.28	0.31	1.00	38*	45.60	-32.04	0.38	0.86
15	1.74	0.51	0.29	1.00	40*	3.32	2.17	0.55	0.96
16	2.33	-0.45	0.11	1.00	41*	30.67	-25.03	0.24	0.86
17*	43.47	-29.59	0.21	0.89	42*	48.31	-23.67	0.23	0.75
18*	14.31	22.18	0.29	0.57	43*	2.39	1.93	0.35	1.00
19*	2.08	-0.14	0.47	1.00	44*	1.39	-1.11	0.63	1.00
20*	14.39	-29.93	0.09	1.00	45*	1.65	-0.31	0.37	1.00
21	1.75	1.03	0.00	1.00	46*	5.24	-3.62	0.54	1.00
22*	2.50	0.49	0.32	1.00	47	3.99	0.03	0.26	0.90
23	4.68	-0.68	0.20	0.80	48	1.43	0.17	0.00	1.00
24	1.07	-0.34	0.00	1.00	49*	4.17	6.17	0.00	0.21
25*	25.52	-30.70	0.27	0.90	50	2.30	-0.04	0.25	0.89
Minimum						-29.94	-33.28	0.00	0.21
Maximum						48.31	31.28	0.88	1.00
Mean						8.36	-3.03	0.29	0.92
Standard Deviation						0.05	1.75	0.38	0.07

a แทนค่าอำนาจจำแนก, d แทนค่าความยาก, g แทนค่าโอกาสการเดา, u แทนค่าความสะเพร่า

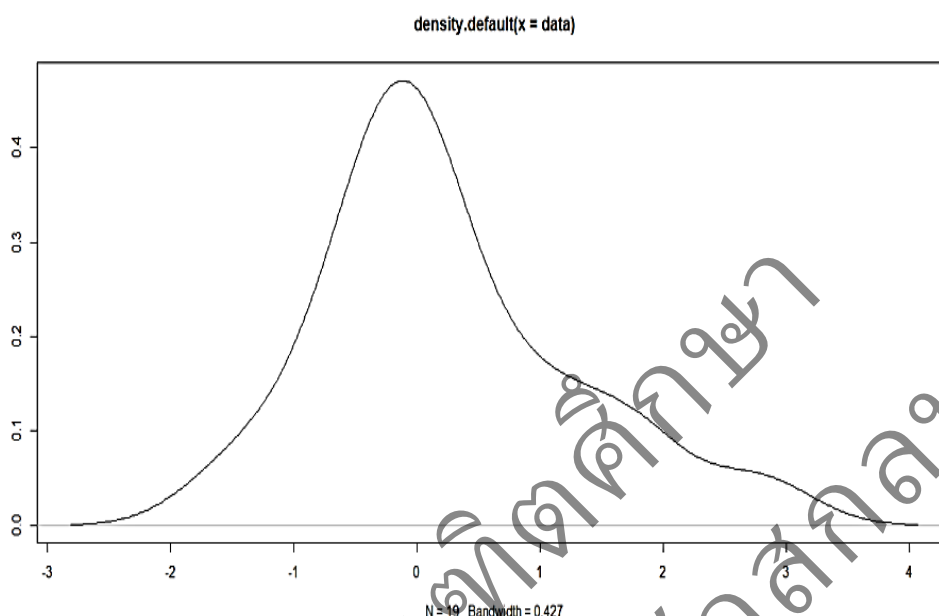
* ข้อสอบที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ และถูกคัดออก

4. ผลการคัดเลือกข้อสอบ พบว่า มีข้อสอบที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จำนวน 19 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 1.07 ถึง 4.93 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.21 แสดงว่า ข้อสอบมีอำนาจจำแนกค่อนข้างสูง ค่าจุดตัดความยาก อยู่ระหว่าง -1.53 ถึง 2.79 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.24 แสดงว่า ข้อสอบมีระดับความยากอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างง่าย และค่าโอกาสการเดา อยู่ระหว่าง 0 ถึง 0.29 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09 และค่าความสะเพร่า อยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตารางพิจารณาคุณภาพของข้อสอบดนตรีไทย

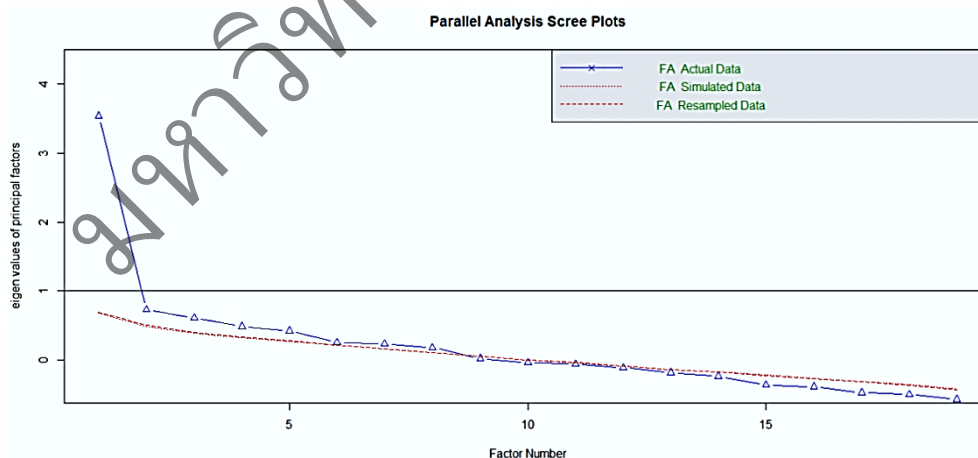
item	a	d	g	u	item	a	d	g	u
5	1.61	-1.00	0.00	1.00	31	1.75	1.84	0.00	1.00
6	1.83	0.02	0.00	1.00	32	2.48	0.30	0.17	0.91
15	1.74	0.51	0.29	1.00	34	1.94	-0.12	0.00	0.91
16	2.33	-0.45	0.11	1.00	36	4.92	-1.52	0.22	0.88
21	1.75	1.03	0.00	1.00	37	1.61	1.66	0.00	0.91
23	4.68	-0.68	0.20	0.80	38	1.10	1.04	0.00	0.96
24	1.07	-0.34	0.00	1.00	47	3.99	0.03	0.26	0.90
27	2.90	2.78	0.00	1.00	48	1.43	0.17	0.00	1.00
28	1.30	-0.20	0.21	1.00	50	2.30	-0.04	0.25	0.89
30	1.16	-0.40	0.00	1.00					
Minimum		1.07		-1.53	0.00			0.81	
Maximum		4.93		2.79	0.29			1.00	
Mean		2.21		0.24	0.09			0.96	
Standard Deviation		1.15		1.05	0.11			0.05	

เมื่อนำค่าพารามิเตอร์ความยากของข้อสอบที่เป็นไปตามเกณฑ์ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.53 ถึง 2.79 ค่าความยากเฉลี่ย เท่ากับ 0.24 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.05 มาเขียนกราฟเพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของค่าความยากของข้อสอบ พบว่า โค้งการแจกแจงของกราฟมีลักษณะค่อนข้างสมมาตร แสดงว่าข้อสอบในคลังข้อสอบมีความง่าย สามารถนำไปวัดทักษะพื้นฐานการเรียนรู้ดนตรีไทยได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ค่าความยากพารามิเตอร์ของข้อสอบที่เป็นไปตามเกณฑ์

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยโปรแกรม R แพคเกจ Psych และ GPArotation โดยการนำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์มาตรวจสอบเชิงโครงสร้าง พบว่า ได้ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อสอบด้วยการหาความเป็นเอกมิติด้วยวิธี Minimum Likelihood การหมุนแกนแบบ Quartimax ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่า ERR ที่คำนวณจากอัตราส่วนของค่าไอเกน (Ratio of eigen ratio) โดยใช้ค่าตัวเลขที่ได้จากอัตราส่วนของอัตราส่วนค่าไอเกนขององค์ประกอบที่ 1 และ 2 กับค่าไอเกนขององค์ประกอบที่ 2 และ 3 โดยมีเกณฑ์การประเมินความเป็นเอกมิติจากค่า ERR ที่มีค่าตั้งแต่ 4 ขึ้นไป แบบสอปนั้น จึงจะมีความเป็นเอกมิติ (สุวิมล ธีรภานนท์, 2548, หน้า 11) จากการคำนวณค่า ERR จากค่า $E_1 = 3.54$, $E_2 = 0.73$ และ $E_3 = 0.61$ ได้ค่า $ERR = 4.03$ แสดงว่าแบบทดสอบมีความเป็นเอกมิติ และเป็นหลักฐานสนับสนุนเพื่อบ่งชี้ว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 136) ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ภาพกราฟ Scree Plot

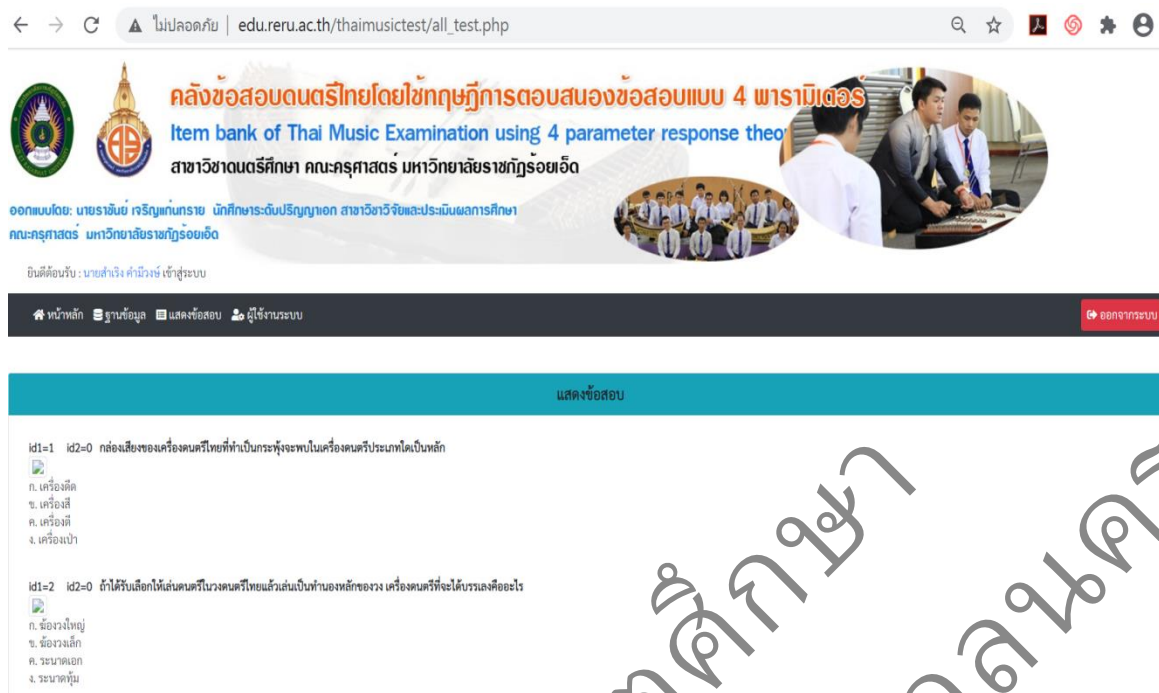
7. ผลการจัดทำคลังข้อสอบ พบว่า คลังข้อสอบออนไลน์ที่สร้างขึ้นสามารถจัดเก็บข้อสอบที่ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้ หมายเลขข้อสอบ, ตัวเลข, ตัวอักษร, รูปภาพ, พร้อม ตัวเลือก ก ตัวเลือก ข ตัวเลือก ค ตัวเลือก ง, ค่าอำนาจจำแนก, ค่าความยาก, ค่าโอกาสการเดา, ค่าความสับสน, และเฉลยข้อคำถาม โดยใช้โปรแกรมการจัดฐานข้อมูล MySQL และ PhpMyAdmin บันทึกข้อมูล ถูกจัดเก็บไว้ในรูปของตาราง การเข้าสู่ระบบการใช้งานโปรแกรมบน Web Browser ได้หลากหลายช่องทาง ได้แก่ http://edu.reru.ac.th/thaimusictest/all_test.php ผ่านช่องทางผัดและระบบ ดังตาราง 4 ภาพประกอบ 5 และภาพประกอบ 6

ชื่อตาราง (Table name)	ชื่อฟิลด์ (Field Name)	ชนิดของข้อมูล (Data type)	คำอธิบาย (Description)
Music Test	ID	item	ข้อที่
	Question	Text	ข้อความคำถาม
	Answer	Text	คำตอบ
	Choice 1		ตัวเลือกที่ 1
	Choice 2		ตัวเลือกที่ 2
	Choice 3		ตัวเลือกที่ 3
	Choice 4		ตัวเลือกที่ 4
	(a)	Numeric	ค่าอำนาจจำแนก
	(d)	Numeric	ค่าจุดตัดความยาก
	(g)	Numeric	ค่าโอกาสการเดา
(u)	Numeric	ค่าความสะเพร่า	

[+ เพิ่มข้อสอบ](#)

ID	Question	Choice1	Choice2	Choice3	Choice4	a	d	g	u	Answer
1	กลองเสียงของเครื่องดนตรีไทยที่ทำเป็นกระพุ้งจะพบในเครื่องดนตรีประเภทใดเป็นหลัก	เครื่องคิด	เครื่องสี	เครื่องตี	เครื่องเป่า	1.61	-1.0	0.00	1.00	ก
2	ถ้าได้รับเลือกให้เล่นดนตรีในวงดนตรีไทยแล้วเล่นเป็นทำนองหลักของวงเครื่องดนตรีที่จะได้บรรเลงคืออะไร	ฆ้องวงใหญ่	ฆ้องวงเล็ก	ระนาดเอก	ระนาดทุ้ม	1.74	0.51	0.29	1.00	ก
3	ข้อใดเป็นการบันทึกการบรรเลงฆ้องในอัตราจังหวะสองชั้นได้ถูกต้อง	I - - - I I - - - I I - - - ฉิ่ง I - - - - - ฉับ	I - - - I I - - - ฉิ่ง I - - - I I - - - ฉับ	I - - - ฉิ่ง I - - - ฉับ I - - - ฉิ่ง I - - - ฉับ	I - - - ฉับ I - - - ฉิ่ง I - - - ฉิ่ง I - - - ฉับ	1.83	0.02	0.00	1.00	ค
4	การแบ่งเสียงของดนตรีไทยแบ่งออกเป็นกี่ทางเสียง	3 ทางเสียง	5 ทางเสียง	6 ทางเสียง	7 ทางเสียง	2.33	-0.4	0.11	1.00	ง

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/index>



ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างหน้าจอคลังข้อสอบดนตรีไทย

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาคลังข้อสอบทักษะดนตรีไทย ด้วยทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์ พบว่า คลังข้อสอบที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และมีค่าพารามิเตอร์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 19 ข้อ สามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาโปรแกรมทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ได้ คลังข้อสอบที่สร้างขึ้นใช้โปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล MySQL และ PhpMyAdmin ผ่าน Web browser สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ทั้งรูปภาพและตัวอักษร ประกอบด้วยข้อสอบที่มีความเหมาะสมตามระดับของทักษะที่ต้องการวัดจากง่ายไปหายาก และอัตราส่วนของข้อสอบ คลังข้อสอบมีค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบอยู่ในเกณฑ์ดี มีอำนาจจำแนกค่อนข้างสูง ข้อสอบมีระดับความยากอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงง่าย มีค่าโอกาสการเดา และค่าโอกาสสะเพร่าต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับนิยามเนื้อหาดนตรีไทย ผลการพิจารณา พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับนิยามเนื้อหา ผ่านเกณฑ์ จำนวน 50 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ ข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์มีค่า IOC อยู่ระหว่าง (0.60-1.00) เนื่องจากกระบวนการสร้างข้อสอบของผู้วิจัยเอง อาจจะไม่ละเอียดเพียงพอ เพราะผู้วิจัยเริ่มฝึกในการเขียนข้อสอบ ทำให้ขาดความชำนาญในการเขียน และความรอบคอบในการตรวจสอบ ไม่สามารถเขียนข้อสอบให้สอดคล้องกับนิยามเนื้อหา ถึงทำให้ข้อสอบไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวนหลายข้อ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้เขียนสอบไว้มากกว่าที่ต้องการร้อยละ 60 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ และสมประสงค์ เสนารัตน์ (2561, หน้า 66) ที่กล่าวไว้ว่าจำนวนข้อสอบที่ต้องการควรรวข้อสอบเพื่อไว้อย่างน้อยร้อยละ 25

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ จำนวน 50 ข้อ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง -29.94 ถึง 48.31 ค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ย เท่ากับ 8.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.05 แสดงว่า ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกค่อนข้างต่ำ ส่วนค่าความยาก มีค่าอยู่ระหว่าง -33.28 ถึง 31.28 ค่าความยากเฉลี่ย -3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.75 แสดงว่าข้อสอบค่อนข้างง่ายถึงปานกลาง ค่าโอกาสการเดา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 0.88 ค่าโอกาสการเดาเฉลี่ย 0.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 แสดงว่าข้อสอบมีค่าการเดาต่ำ สำหรับค่าความสะเพร่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 1.00 ค่าสะเพร่าเฉลี่ย 0.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.07 แสดงว่าข้อสอบมีค่าความสะเพร่าต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์ ให้สารสนเทศมากกว่าโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบ 3 พารามิเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Liao, Ho & Yen (2012,

p. 1686) ที่พบว่า การประมาณค่าความสามารถของผู้สอบ ที่ได้จากการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ที่ใช้คลังข้อสอบสร้างขึ้นด้วยโมเดลตอบสนองข้อสอบแบบ 4 พารามิเตอร์ จะประมาณค่าความสามารถได้ถูกต้องมากกว่าการทดสอบแบบปรับเหมาะที่ใช้คลังข้อสอบที่สร้างขึ้นด้วยโมเดลตอบสนองข้อสอบแบบ 3 พารามิเตอร์

3. ผลการคัดเลือกข้อสอบเข้าคลังข้อสอบ พบว่า ข้อสอบที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ จำนวน 50 ข้อ ถูกคัดเลือกเข้าคลัง จำนวน 19 ข้อ ค่าพารามิเตอร์ของข้อสอบ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 1.07 ถึง 4.93 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.209 แสดงว่า ข้อสอบมีอำนาจจำแนกค่อนข้างสูง ค่าจุดตัดความยาก อยู่ระหว่าง -1.53 ถึง 2.79 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.243 แสดงว่า ข้อสอบมีระดับความยากอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างง่าย ทั้งนี้เนื่องจาก เนื้อหาดนตรีไทยเนื้อหาส่วนมากเป็นเนื้อหาที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ผู้สอบทั่วไปสามารถทำข้อสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ ไทยธานี (2546, หน้า 282) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างและพัฒนาแบบสอบความถนัดทางดนตรีไทย พบว่า แบบทดสอบมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.21-0.78 มีค่าความยากเฉลี่ยเท่ากับ 0.61 ซึ่งถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความยากปานกลางถึงค่อนข้างง่าย

4. ผลการจัดทำคลังข้อสอบ พบว่า คลังข้อสอบประกอบด้วยรายการข้อคำถาม ตัวเลือก คำตอบ ค่าพารามิเตอร์ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก ค่าความยาก ค่าการโอภาสการเดา และค่าความสะเพร่า การบริหารคลังข้อสอบผ่าน Web Browser ได้ด้วย Google Chrome ที่พัฒนาด้วยโปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล PhpMyAdmin ใช้ภาษา PHP เพื่อใช้ในการบริหารจัดการฐานข้อมูล MySQL สามารถบันทึก แก้ไข เพิ่ม แสดงฐานข้อมูล และจำนวนข้อสอบได้ สะดวกและเหมาะสมต่อการใช้งาน เป็นโปรแกรมที่จัดการฐานข้อมูลที่ได้รับการนิยมนำอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นโปรแกรมฟรี และใช้งานได้สะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2558, หน้า 126-134) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือประเมินความสามารถทางการวิจัยการศึกษาของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เครื่องมือที่พัฒนาด้วยโปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล PhpMyAdmin ใช้ภาษา PHP เพื่อใช้ในการบริหารจัดการฐานข้อมูล MySQL สามารถดูข้อสอบผ่าน Web Browser ได้ด้วย Google Chrome สามารถบันทึก แก้ไข เพิ่ม แสดงฐานข้อมูล และจำนวนข้อสอบได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของประชากรเพิ่มเติมในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในระดับประเทศ และพัฒนาการใช้เกณฑ์พิจารณาจากคุณภาพของทฤษฎีตอบสนองข้อสอบ 4 พารามิเตอร์ เพิ่มเป็น 5 พารามิเตอร์

1.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อสร้างคลังข้อสอบเรื่องการกำหนดเกณฑ์การประเมินทักษะปฏิบัติทางด้านดนตรีไทย หรือในเนื้อหาอื่น ๆ เกี่ยวกับดนตรีไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

ครูผู้สอนสามารถนำเอาข้อสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการทดสอบทั้งในรูปแบบใช้กระดาษเขียนตอบ (Paper Pencil Test) ได้ หรือจะใช้การทดสอบบนคอมพิวเตอร์ได้ ทั้งนี้สามารถดูค่าความยากของข้อสอบประกอบการตัดสินใจนำไปใช้งานให้เหมาะสมกับความสามารถของนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คมสัน เอี่ยมจรัส. (2547). *การสร้างและพัฒนาโปรแกรมระบบการทดสอบ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. (2558). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินความสามารถทางการวิจัยการศึกษาของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. ป.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ และ สมประสงค์ เสนารัตน์. (2552). *แผนแบบการทดลองแบบสุ่มสมบูรณ์*. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15, 25-36.
- _____. (2561). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: อภิชาดิการพิมพ์.
- ประยุทธ์ ไทยธานี. (2546). *การสร้างและพัฒนาแบบสอบความถนัดทางดนตรีไทย*. วิทยานิพนธ์. ป.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ติरणานท์. (2548). *การตรวจสอบความเป็นเอกมิติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555). *ทฤษฎีทดสอบแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Barton, M. A., & Lord, F. M. (1981). *An upper asymptote for the three-parameter logistic item-response model*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Bernaards, C. & Jennrich, R. (2015). *Package 'GPArotation'*. Retrieved June, 3, 2020, from <https://cran.r-project.org/web/packages/GPArotation/GPArotation.pdf>
- Chalmer, R. P. (2020). *Package 'mirt'*. from <http://cran.rproject.org/web/package/mirt.pdf>. June 3rd, 2020.
- Comrey, A. L. and Lee, H. B., (1992), *A first course in factor analysis*, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Dennis, C. (2006). *The Essentials of Analysis. Third edition published by Continuum*, https://books.google.co.th/books?id=rQ2vdJgohH0C&pg=PA50&lpg=PA50&dq=comrey+and+lee+1992+sample+size&source=bl&ots=mX9lHskT3Q&sig=ACfU3U0Y2JTPLBZOWY2O_nNEBE6oeJnkhQ&hl=th&sa=X&ved=2ahUKEwj64e6F_uXpAhXK7XMBHQDsCKAQ6AEwEXoECAoQAQ#v=onepage&q=comrey%20and%20lee%201992%20sample%20size&f=false. June 3rd, 2020.
- Gross, J. & Ligges, U. (2015). *Package 'nortest'*. from <http://cran.rproject.org/web/packages/nortest/nortest.pdf>. June 3rd, 2020.
- Liao, W.-W., Ho, R.-G., Yen, Y.- C., & Cheng, H.-C. (2012). The four-parameter logistic item response theory model as a robust method of estimating ability despite aberrant responses. *Social Behavior and Personality*, 40(10), 1679-1694.
- Loken, E. & Rulison, K. L. (2010). Estimation of a 4-parameter Item Response Theory model. *The British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), 509-525.
- Magis, D. (2013). *A Note on the Item Information Function of the Four-Parameter Logistic Model*. Department of Education (B32), University of Lie`ge, Boulevard du Rectorat 5, B-4000 Lie`ge, Belgium. *Applied Psychological Measurement*, 37(4), 304-315.
- McDonald, M. E. (2002). *Systematic Assessment of Learning Outcomes: Developing Multiple-Choice Exams*. Published by Jones and Bartlett Publishers.
- R Core Team. (2018). *R: A Language and environment for statistical computing. [Computer software]*. from <https://cran.r-project.org/>. June 12th, 2020.
- Revelle, W. (2020). *Package 'psych'*. from <http://personality-project.org/r/psych-manual.pdf>. June 3rd, 2020.
- Rossee, Y. (2020). *Package 'lavaan'*. from <http://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>. June 3rd, 2020.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

DEVELOPMENT OF SCIENCE LEARNING ACTIVITIES PACKAGE USING STEM EDUCATION
AND COLLABORATIVE LEARNING TO IMPROVE CREATIVE PROBLEM SOLVING, TEAMWORK SKILL
AND LEARNING ACHIEVEMENT OF PRATHOMSUKSA 5 STUDENTS

พิมพ์พิชชา ศาสตราชัย*, มารศรี กลางประพันธ์ และ สมเกียรติ พละจิตต์

Pimpicha Sastrachai*, Marasri Klangprapan and Somkiat Palajit

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Research and Educational Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University,

Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: Email: krupimka1@gmail.com

รับบทความ 19 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 28 กันยายน 2563 ตอบรับบทความ 3 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง แรงและความดัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 2) เปรียบเทียบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) เปรียบเทียบทักษะการทำงานเป็นทีม 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และ 5) เปรียบเทียบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างนักเรียนที่มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านป่าเตย จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ที่เรียนอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 18 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) แบบวัดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) แบบประเมินทักษะการทำงานเป็นทีม 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 5) แบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) สถิติทดสอบค่าที (t-test for Dependent Samples, t-test for One Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุคูณทางเดียว (One-way MANCOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมทางเดียว (One-way ANCOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 90.54/87.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนในกลุ่มปานกลางและต่ำ ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, การเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา, การเรียนรู้แบบร่วมมือ, การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์, ทักษะการทำงานเป็นทีม, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) to determine the efficiency of science learning activity package entitled Force and Pressure using STEM Education and Collaborative Learning for Prathomsuksa 5 students; 2) to compare students' creative problem solving; 3) to compare students' teamwork skills; 4) to compare students' learning achievement before and after the intervention; and 5) to compare creative problem solving and learning achievement of students with different science process skills (high, moderate, and low) after the intervention. Selected by cluster random sampling using the classrooms as the sampling unit, the samples were 18 Prathom suksa 5 students who enrolled in the second semester of the 2018 academic year at Ban Patoey School under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research instruments consisted of: 1) a science learning activity package using STEM Education and Collaborative Learning, 2) a form to measure students' creative problem solving, 3) a form to assess students' teamwork skills, 4) a learning achievement test, and 5) a test to evaluate students' science process skills. Statistics for data analysis comprised mean, standard deviation, E_1/E_2 , t-test for Dependent Samples, One-Way ANOVA, One-Way MANCOVA, and One-Way ANCOVA.

The study revealed these results:

1. The science learning activity package using STEM Education and Collaborative Learning for Prathomsuksa 5 students showed an efficiency of 90.54/87.40 which was higher than the set criteria.
2. The students' creative problem solving was significantly higher than that of before the intervention at the .05 level of significance.
3. The students' teamwork skills were significantly higher than those of before the intervention at the .05 level of significance.
4. The students' learning achievement was significantly higher than that of before the intervention at the .05 level of significance.
5. The creative problem solving of students with different science process skills after the intervention was at the .05 level of significance. The students who had a high level of science process skills had a higher level of creative problem solving than those whose science process skills were moderate and low, respectively. The students' learning achievement after the intervention was not varied.

Keywords: Science Learning Activity Package, STEM Education, Collaborative Learning, Creative Problem Solving, Teamwork Skills, Learning Achievement

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลให้มนุษย์มีการพัฒนาคุณภาพตนเองให้สูงขึ้น ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มักจะเป็นประเทศที่เป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจด้วย วิทยาศาสตร์ช่วยพัฒนาความคิดของมนุษย์ให้เป็นคนที่มีความคิด มีความคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์ (ณัฐนันท์ สำราญสุข, 2555, หน้า 1) การพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศนั้น จำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งทางด้านความรู้วิทยาศาสตร์ให้แก่ประชาชน เป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคอย่างชาญฉลาด (ชลอ จินตุง, 2552, หน้า 2) ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนการสอน ควรมีการปรับให้เท่าทันต่อการปฏิวัติทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การแพร่กระจายของความรู้และวิทยาการต่าง ๆ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เปิดกว้างทางความคิด มีเจตคติที่ดีต่อ

วิทยาศาสตร์ พัฒนาชีวิตด้วยทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เสริมคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและช่วยให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข (Marzano, 2011) โดยจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คือ กระบวนการแก้ไขอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่บีบคั้น ขัดขวางที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยส่งผลกระทบน้อยที่สุด ซึ่งแตกต่างจากการแก้ปัญหาแบบทั่วไปที่เมื่อแก้ปัญหาแล้วอาจจะมีผลกระทบด้านอื่นตามมา การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการสำคัญที่มนุษย์ใช้เพื่อความอยู่รอด แต่ในปัจจุบันปัญหามีความซับซ้อนการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมที่เคยใช้มาคงจะไม่ได้ผล การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จึงมีความจำเป็นมากในปัจจุบัน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะใช้ความคิดระดับสูง 3 อย่างร่วมกันอย่างเหมาะสม ได้แก่ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เมื่อพบปัญหาสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคปัญหาจะใช้การคิดแก้ปัญหา จากนั้นใช้การคิดสร้างสรรค์ในการเสนอแนวทางแก้ไขให้ได้หลายวิธีที่ดีที่สุด มีความแปลกใหม่ แล้วใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกวิธีที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบน้อยที่สุด หาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาให้ลุล่วง เกิดผลเชิงบวกและมีผลกระทบน้อยที่สุด (ภัสสร ติตมา, 2558, หน้า 1) ผ่านการระดมความคิดกับสมาชิกในกลุ่ม การระดมความคิดเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการสร้างความคิดจำนวนมากที่แตกต่างกัน นำมาสู่ทางเลือกที่มีแนวโน้มเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา ทุกคนมีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์อยู่แล้วในตัวเองถ้าไม่เท่ากันขึ้น อยู่กับอุปสรรคทางด้านต่าง ๆ อาทิเช่น อุปสรรคด้านการรับรู้ ด้านความเชื่อ และด้านอารมณ์ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ต้องเน้นทักษะกระบวนการคิดที่สามารถเน้นให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบโจทย์ของการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในขณะนี้ (พรสวรรค์ วงษ์ธารธรรม, 2558, หน้า 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาโดยรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ โดยใช้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดหาวิธีการใหม่ มีความหลากหลายและแตกต่างจากเดิม และตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดที่เหมาะสมกับปัญหาสถานการณ์นั้น (ฐาปณีย์ สีเสลียว, 2553, หน้า 16) หลักการในการพัฒนาสังคมจะสามารถฝ่าวิกฤติไปได้นั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของสมาชิกในสังคมนั้น หากขาดการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์แล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอื่นตามมามากมาย (อุดม กาญจนจันทร์, 2556, หน้า 2)

ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคนี้ เพราะเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาไปแล้วเข้าสู่โลกของการทำงาน ต้องร่วมงานกับผู้คนหลากหลายอาชีพ มีความสามารถ และมีบุคลิกภาพลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไปด้วยเพื่อให้ภาระงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในยุคนี้ ครูควรกำหนดปัญหาสถานการณ์ที่ต้องช่วยกันระดมความคิดและลงมือปฏิบัติเป็นทีม เพื่อปลูกฝังทักษะการทำงานเป็นทีมแก่ผู้เรียน (ทิศนา แคมณี, 2554, หน้า 48) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสังคมและเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังเป็นการฝึกให้นักเรียนระดมพลังสมองทางความคิดและสติปัญญาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดเป็นความคิดที่กว้างขวาง รอบคอบ และเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลายดำเนินไปได้ด้วยดี

โรงเรียนบ้านป่าเตย เป็นสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิด และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้ศึกษาปัญหาหรือข้อบกพร่องในด้านการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ทั้งด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านผู้เรียน พบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ คือ 1) ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ตามเนื้อสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติและการคิด เช่น การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ใช้รูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลาย ขาดความแปลกใหม่มุ่งสอนกิจกรรมหรือเนื้อหาสาระตามหนังสือเรียน ซึ่งการทดลองบางอย่างไม่สอดคล้องกับปัญหาสถานการณ์ในชีวิตจริง ซึ่งปัญหาสถานการณ์ในชีวิตจริงนั้นจะต้องใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายบูรณาการกัน เช่น ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย ในห้องเรียนมีการจัดโต๊ะเรียนแบบกลุ่ม แต่การจัดการกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้เน้นให้นักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนได้คิดและใช้ศักยภาพของผู้เรียนเท่าที่ควร เพียงแต่ให้ทำกิจกรรมตามหนังสือ ไม่ได้ฝึกการแก้ปัญหาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ในการวัดและประเมินผล ส่วนใหญ่ยังเน้นข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นการวัดด้านความรู้ความเข้าใจเป็นหลัก ไม่ได้มุ่งเน้นวัดผลด้านการคิด การปฏิบัติและพฤติกรรมของผู้เรียนขณะเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเฉพาะด้านความรู้ แต่ไม่ได้รับการพัฒนาด้านการคิดและการปฏิบัติ ผู้เรียนสามารถผ่านการประเมินผลในชั้นเรียน แต่ในการวัดประเมินผลในสถานการณ์อื่นที่ซับซ้อนหรือการนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาจริงในชีวิตประจำวันไม่ได้ (ฐิตาภรณ์ พิมพ์จันทร์, 2556, หน้า 2) 3) ด้านผู้เรียน ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ คือ นักเรียนขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ซึ่งในการแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์สามารถทำได้หลายวิธี แต่นักเรียนชอบทำเลียนแบบกัน ไม่กล้าคิดหรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนอื่นเพราะกลัวว่าจะไม่ถูกต้อง ชอบทำงานเดี่ยวมากกว่าการทำงานกลุ่ม ส่งผลให้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ไม่เกิดความคิดที่แปลกใหม่

ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ซึ่งส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำด้วย โดยมีข้อมูลจากการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในปีการศึกษา 2560 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมายของทางโรงเรียนที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 75 ขึ้นไป แต่นักเรียน ในระดับประถมศึกษาปีที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 52.57 (โรงเรียนบ้านป่าเตย, กลุ่มบริหารงานวิชาการ, 2560) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่น่าพอใจ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยการบูรณาการความรู้จากหลายสาขาเพื่อใช้ในการไขปัญหาสถานการณ์ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ตลอดจนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ให้สูงขึ้น ควบคู่ไปด้วยจึงได้ศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้พิจารณาว่าแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้และสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาและการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมเป็นนวัตกรรมที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นใช้เป็นส่วนในการเรียนการสอน มีคำแนะนำและลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน มีปัญหาสถานการณ์ให้นักเรียนร่วมกันแก้ไข จนกระทั่งผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

จัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา เป็นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ข้ามกลุ่มสาระวิชา (Interdisciplinary Integration) ระหว่างศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ซึ่งเป็นกระบวนการที่นักเรียนนำความรู้แต่ละสาขาวิชามาใช้ในการแก้ปัญหาโดยการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ช่วยให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ระหว่างวิทยาการต่าง ๆ กับชีวิตและการทำงานจริง ไม่เน้นท่องจำกฎและทฤษฎี แต่เป็นการสร้างความเข้าใจทฤษฎีหรือกฎเหล่านั้นผ่านการปฏิบัติ โดยผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ตั้งคำถามเพื่อแก้ปัญหาหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยอาศัยกระบวนการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ข้อค้นพบใหม่ ๆ และนำข้อค้นพบนั้นใช้ในชีวิตประจำวันได้

การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกันร่วมกันระดมความคิดและปฏิบัติร่วมกันมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตน และส่วนรวม สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและมีส่วนช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จเพราะมีเป้าหมายร่วมกัน องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก การปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันและกัน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล การใช้ทักษะระหว่างบุคคล การทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่ม นอกจากนี้ พบว่า รูปแบบการและการสอนแบบร่วมมือเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีฝึกให้นักเรียนเข้าใจหลักในการคิดอย่างมีระบบ การคิดขั้นสูงและการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ฝึกให้นักเรียนเข้าใจกระบวนการสืบเสาะหาโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาคำตอบด้วยตนเองฝึกการคิดแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสร้างสรรค์โดยอาศัยการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้นั้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนวิทยาศาสตร์มีความมุ่งมั่นและมีความสุขที่จะศึกษาหาความรู้ สามารถสื่อสารคำถาม คำตอบ ข้อมูลและสิ่งที่ค้นพบจากการเรียนรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้และแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท., 2554) ได้รวบรวมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไว้ 13 ทักษะ แบ่งเป็นทักษะพื้นฐานมี 8 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการวัด ทักษะการคำนวณ ทักษะการจำแนกประเภท ทักษะการหาความสัมพันธ์ระหว่างสเปกกับสเปสและสเปสกับเวลา ทักษะการจัดกระทำและสื่อความหมายข้อมูล ทักษะการลงความเห็นจากข้อมูลและทักษะการพยากรณ์ ทักษะขั้นบูรณาการ 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ทักษะการกำหนดและควบคุมตัวแปร ทักษะการทดลองและทักษะการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป ในการสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ทั้ง 13 ทักษะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งแสวงหาคำตอบในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ

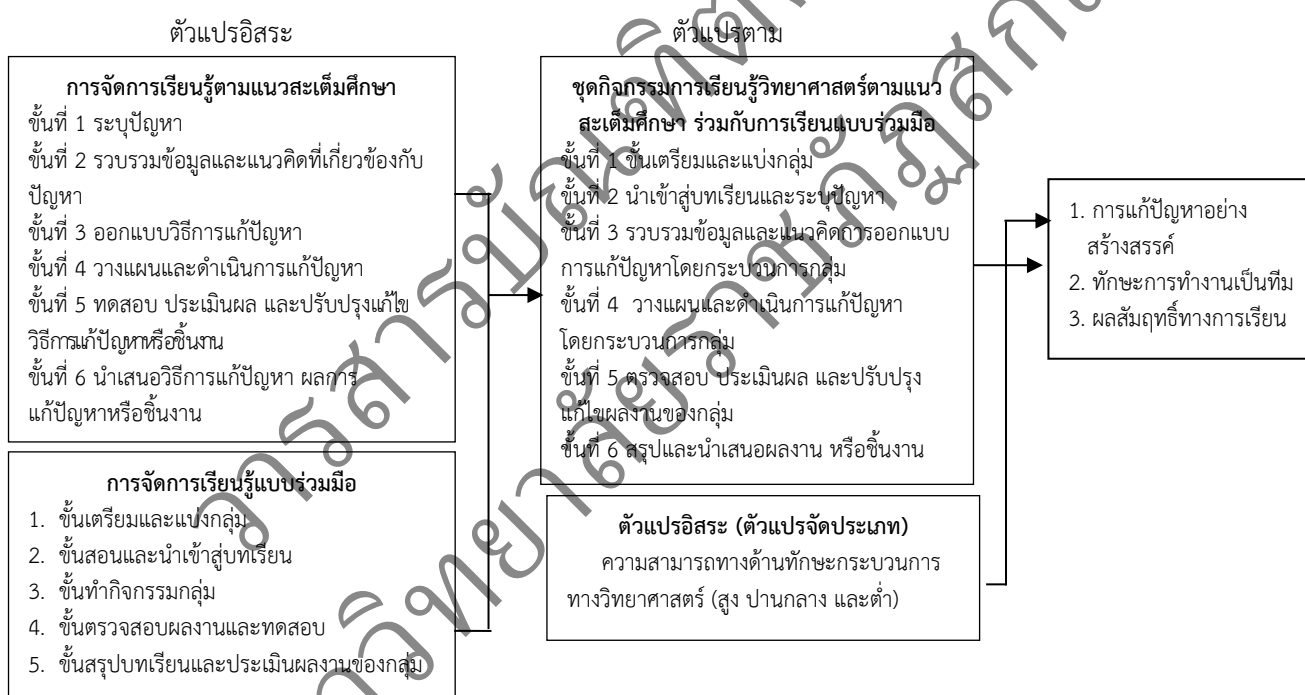
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือมาบูรณาการร่วมกันเพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทักษะการทำงานเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความพร้อมต่อการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหามาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง แรงและความดัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการทำงานเป็นทีม ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
4. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
5. เพื่อเปรียบเทียบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างนักเรียนที่มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) เมื่อเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี หลักการ การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้วางแผนออกแบบการวิจัยและสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองซึ่งดำเนินการทดลองตามแบบแผนการทดลอง แบบสองกลุ่มเปรียบเทียบทดสอบก่อน-หลัง (One Group Pretest-Posttest Design) (พิสนุ พองศรี, 2553, หน้า 93) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคำสร้อยนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวนนักเรียน 283 คน จากจำนวน 10 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนบ้านป่าเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวนนักเรียน 18 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 5 ชุด ประกอบด้วย 10 แผนการจัดการเรียนรู้ รวม 20 ชั่วโมง ผลการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับ 4.18 คือ มีคุณภาพและความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

2.2 แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นสถานการณ์ปัญหา มีข้อความ 1 ข้อ 30 คะแนน โดยให้เขียนตอบและพิจารณา คะแนนที่ได้ตามตัวบ่งชี้ของพฤติกรรม มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ขึ้นไปทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

2.3 แบบวัดทักษะการทำงานเป็นทีม ลักษณะของแบบวัดประกอบด้วย ประเด็นที่เป็นรายการสังเกต จำนวน 5 ข้อ และแบ่งเป็นระดับคะแนน 3 ระดับ IOC มีค่าระหว่าง 0.60-1.00

2.4 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 1 ฉบับ เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.80 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

2.5 แบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 1 ฉบับ เป็นแบบทดสอบอิงเกณฑ์ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก ครอบคลุมการวัดความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ทั้ง 13 ทักษะ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.80 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนบ้านป่าเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวนนักเรียน 18 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งเป็นห้องเรียนที่ทางโรงเรียนจัดนักเรียนแบบละความสามารถ โดยใช้ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ซึ่งเป็นผลการเรียนทุกรายวิชาที่เรียนมาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มาเป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มนักเรียนที่มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง ปานกลาง และต่ำ ใช้เวลาดำเนินการทดลอง ทั้งหมด 20 ชั่วโมง และทำการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 2 ชั่วโมง รวม 22 ชั่วโมง ดังนี้

3.1 ทดสอบก่อนเรียนกับกลุ่มทดลองด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 1 ข้อ คิดเป็น 30 คะแนน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ก่อนเรียน) จำนวน 30 ข้อ คิดเป็น 30 คะแนน และแบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 ข้อ คิดเป็น 30 คะแนน

3.2 ดำเนินการทดลองการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้งหมด 5 ชุด ๆ ละ 4 ชั่วโมง ใช้เวลาในการสอน 20 ชั่วโมง จำนวน 10 แผนฯ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ใบงาน แบบประเมินทักษะการทำงานเป็นทีม และแบบทดสอบย่อยท้ายชุดกิจกรรม

3.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยทดสอบหลังเรียน (Post-test) และแบบประเมินทักษะการทำงานเป็นทีม เมื่อจัดการเรียนรู้จนครบทุกชุดกิจกรรมแล้ว จากนั้นนำผลคะแนนมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยใช้สูตร E_1/E_2 โดยค่า E_1 คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ และ E_2 คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75/75

4.2.2 หาความเที่ยงตรง (Validity) ค่าความเหมาะสมของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แบบวัดทักษะการทำงานเป็นทีม และแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ (IOC)

4.2.3 หาค่าความยากง่าย (p) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

4.2.4 หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

4.2.5 หาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีทดสอบซ้ำ (test-retest method) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน

4.2.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และแบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

4.3.1 การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามเกณฑ์ 75/75

4.3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้สูตร t -test for Dependent Samples

4.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการทำงานเป็นทีม ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 70 โดยใช้สถิติทดสอบที (One-Sample t -test)

4.3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่มีระดับความสามารถในการใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ความแปรปรวนร่วมทางเดียว (One-way ANCOVA) ความแปรปรวนพหุคูณทางเดียว (One-way MANOVA) และความแปรปรวนร่วมพหุคูณทางเดียว (One-way MANCOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 90.54/87.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียน ที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนในกลุ่มปานกลางและต่ำ ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเท่ากับ 90.54/87.40 แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองระหว่างเรียนเฉลี่ยร้อยละ 90.54 ถือเป็นประสิทธิภาพของกระบวนการ และทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้หลังเรียนเฉลี่ยร้อยละ 87.40 ถือเป็นประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพที่เหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งองค์ประกอบของชุดกิจกรรมมีทั้งใบความรู้ ซึ่งมีภาพ สี และข้อความที่น่าสนใจ โดยในองค์ประกอบของชุดกิจกรรมประกอบด้วยใบงาน แบบทดสอบย่อยท้ายชุดกิจกรรม และแบบประเมินทักษะการทำงานเป็นทีม ในการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยเริ่มจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสะเต็มศึกษา และรูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ เพื่อนำมาใช้ออกแบบชุดกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ในชุดกิจกรรม การทำกิจกรรมในใบงานฝึกให้นักเรียนได้ทำจากง่ายไปหายากและได้ฝึกปฏิบัติจริง ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจ โดยเฉพาะการร่วมกันออกแบบชิ้นงานเพื่อทดสอบสมมติฐานหรือแก้ปัญหาของกลุ่ม

ซึ่งกระบวนการทดลองหาคุณภาพของชุดกิจกรรม แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้มีการทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งด้านเนื้อหา เวลาความเหมาะสมของกิจกรรม ความสอดคล้องของคำถามในแบบทดสอบ รวมทั้งการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ จากที่กล่าวมานี้สะท้อนให้เห็นว่า การสร้างเครื่องมือได้มีการหาคุณภาพและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อหาจุดบกพร่องและนำมาแก้ไขให้มีคุณภาพที่มีมาตรฐานและสามารถยอมรับได้ ก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2541, หน้า 494) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทดสอบประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมไว้ว่า การนำชุดกิจกรรมไปทดลองใช้เมื่อปรับปรุงแล้วนำผลไปทดลองสอนจริงและนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจึงผลิตออกมาเป็นจำนวนมาก การทดลองใช้ โดยการนำชุดกิจกรรมที่ผลิตขึ้นเป็นต้นแบบไปทดลองใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้แต่ละระบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมให้เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การทดลองจริง คือ การนำชุดกิจกรรมที่ได้ทดลองใช้และปรับปรุงแล้วทุกหน่วยในแต่ละวิชาไปสอนจริงในชั้นเรียนหรือในสถานการณ์การเรียนแท้จริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบและประเมินคุณภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้อาชีวศึกษาชั้นตอน และแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนทำให้ชุดกิจกรรมมีความสมบูรณ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นการออกแบบชุดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม และการออกแบบชิ้นงานเพื่อทดสอบสมมติฐานและแก้ปัญหา จากการสร้างและออกแบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้อาชีวศึกษาชั้นตอนตามที่กล่าวมา เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการทำกิจกรรม รู้จักการพัฒนาชิ้นงานให้มีความหลากหลาย นักเรียนได้เรียนรู้และศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเองตามศักยภาพและความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล และมีโอกาสได้แสดงออกทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มีทักษะในการผลิตชิ้นงานตามที่กำหนดให้ และตรวจสอบประเมินผลงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชื่นนทร์ทิพย์ ลายพยัคฆ์ (2555, หน้า 59-77) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์หน่วยโครงงานและการวัด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 81.29/84.33 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้อาชีวศึกษาชั้นตอนตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก่อนเรียนกับคะแนนหลังเรียนที่วัดด้วยแบบวัดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.17 และ 21.56 ตามลำดับ โดยใช้องค์ประกอบของกระบวนการ (Component of Process) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Torrance 5 ขั้นตอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการค้นพบความจริงมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการค้นพบปัญหา ด้านการตั้งสมมติฐาน ด้านการค้นพบคำตอบ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับผลจากการค้นพบ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้อาชีวศึกษาชั้นตอนตามแนวสะเต็มศึกษาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูผู้สอนต้องมีการกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานคอยเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการทำงาน และใช้วิธีการประเมินผลงานที่หลากหลาย โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ควรเน้นให้ผู้เรียนได้นำทักษะการออกแบบเชิงวิศวกรรมโดยบูรณาการทั้ง 4 กลุ่มสาระเข้าด้วยกัน ภายใต้กระบวนการสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเพื่อท้าทายความสามารถของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจและใช้เหตุผลร่วมกันในการออกแบบชิ้นงานที่หลากหลายและสร้างสรรค์เป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักรับฟังเหตุผลของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อประเมินและตรวจสอบชิ้นงานให้มีความคุณภาพ โดยเน้นการนำความรู้ไปใช้ แก้ปัญหาในชีวิตจริง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาหรือผลิตชิ้นงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556, หน้า 50) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้อาชีวศึกษาชั้นตอนตามแนวสะเต็มศึกษาไว้ว่า เป็นการบูรณาการข้ามกลุ่มสาขาวิชา (Interdisciplinary Integration) นั่น คือ เป็นการบูรณาการระหว่างศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (S) เทคโนโลยี (T) วิศวกรรมศาสตร์ (E) และ คณิตศาสตร์ (M) โดยใช้วิธีการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการสืบเสาะและกิจกรรมการสอนแบบแก้ปัญหา การสอนวิทยาศาสตร์ในสะเต็มศึกษาจะทำให้ผู้เรียนสนใจ มีความกระตือรือร้น รู้สึกท้าทายและเกิดความมั่นใจในการเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับขั้นที่สูงขึ้นและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนสามารถ สร้างสรรค์ พัฒนาชิ้นงานได้ดี ส่วนรูปแบบการเรียนแบบร่วมมือ จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง นักเรียนเกิดความเชื่อมั่น มีการพัฒนาความคิด สามารถเรียนรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในวิถีประชาธิปไตย จากประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายด้านทั้งช่วยพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม ความคิด ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง ช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

3. ทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสื่อสารอย่างเปิดเผย สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากขั้นตอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ของ Johnson and Johnson (2003 อ้างอิงใน สุพัตรา โคตะวงษ์, 2559, หน้า 53) มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม เป็นขั้นที่ผู้สอนชี้แจงจุดประสงค์ของบทเรียน ผู้สอนจัดกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ ไม่เกิน 6 คน มีสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน ผู้สอนแนะนำวิธีการทำงานกลุ่มและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ขั้นที่ 2 ขั้นสอน ผู้สอนจะนำเข้าสู่บทเรียนบอกปัญหาหรืองานที่ต้องการให้กลุ่มแก้ไขหรือคิดวิเคราะห์หาคำตอบ ผู้สอนแนะนำแหล่งข้อมูล ค้นคว้าหรือให้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการคิดวิเคราะห์ ผู้สอนมอบหมายงานที่กลุ่มต้องทำให้ชัดเจน ขั้นที่ 3 ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้เรียนจะต้องร่วมมือกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ทุกคนร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมในขั้นนี้ ครูควรใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจที่น่าสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การเล่าเรื่องรอบวงมสนทนา คู่ตรวจสอบ คู่คิด ฯลฯ ผู้สอนสังเกตการณ์ทำงานของกลุ่มคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ความกระจ่างในกรณีที่ผู้เรียนสงสัยต้องการความช่วยเหลือ ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ขั้นนี้ผู้เรียนจะรายงานผลการทำงานกลุ่ม ผู้สอนและเพื่อนกลุ่มอื่นอาจซักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจน เพื่อเป็นการตรวจสอบผลงานของกลุ่มและรายบุคคล และขั้นที่ 5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ขั้นนี้ผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียน ผู้สอนควรช่วยเสริมเพิ่มเติมความรู้ ช่วยคิดให้ครบตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่มทั้งส่วนที่เด่นและส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข จากกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนกับคะแนนหลังเรียนที่วัดด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.06 และ 26.22 ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้จัดเนื้อหาให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้ใน 4 วิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และนำเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สามารถบูรณาการเข้าในขั้นตอนได้เข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยวิธีการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่ม โดยอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างชิ้นงานหรือนวัตกรรมใหม่ร่วมกัน ปรับปรุงแก้ไขชิ้นงานและนำเสนอผลงานที่ดีที่สุด ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ที่เกิดจากการบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ นอกจากนี้ รูปแบบการสอนดังกล่าว เป็นการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิก ในกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ และความรู้ความสามารถ แต่มีเป้าหมายในการเรียนร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีบทบาทที่ชัดเจนในการเรียนหรือการทำกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน และได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง ได้พัฒนาทักษะความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม สามารถสื่อสารกันและร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะต่าง ๆ แบบบูรณาการในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทักษะที่สำคัญที่จะต้องกล่าวถึง ได้แก่ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางคณิตศาสตร์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 การนำกิจกรรมสะเต็มศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายและส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียนที่มีความแตกต่างทางการเรียนรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม ให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลศักดิ์ แสงศรีพรหม (2558, หน้า 46-64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการและเจตคติต่อการเรียนวิชาเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษากับแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ สะเต็มศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ และเจตคติต่อการเรียนวิชาเคมีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) หลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลแยกตามตัวแปรตาม ดังนี้

5.1 นักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง ปานกลาง และต่ำ ที่ได้รับการสอนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความแตกต่างกัน กรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้หาคุณภาพของชุดกิจกรรมและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนั้น ได้ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้พื้นฐานจากทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ไปใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีทั้งหมด 6 ชั้น ซึ่งในแต่ละชั้นตอนนักเรียนได้ใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ดังนี้ ชั้นที่ 1 เตรียมและแบ่งกลุ่ม เป็นการเตรียมจัดกลุ่มผู้เรียนละลายพฤติกรรม ยังไม่มีการใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในชั้นนี้ ชั้นที่ 2 นำเข้าสู่บทเรียนและระบุปัญหาในชั้นนี้ ใช้ทักษะการสังเกต การจำแนกประเภท ชั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูลและแนวคิดออกแบบการแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่ม ใช้ทักษะการสังเกต การวัด การจำแนก การตั้งสมมติฐาน การควบคุมตัวแปร ทักษะการพยากรณ์ ทักษะการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ชั้นที่ 4 วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่ม ใช้ทักษะการทดลอง ทักษะการสังเกต ทักษะการคำนวณ ทักษะการหาความสัมพันธ์ระหว่างสเปกกับสเปส และสเปสกับเวลา ชั้นที่ 5 ตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขผลงานของกลุ่ม ใช้ทักษะการลงความเห็นจากข้อมูล ทักษะการตีความหมายและลงข้อสรุป ชั้นที่ 6 สรุปและนำเสนอผลงานหรือชิ้นงานใช้ทักษะการจัดกระทำและสื่อความหมายข้อมูล ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทักษะทางวิทยาศาสตร์ทั้ง 13 ทักษะ จึงส่งผลให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทุมพร กันทะใจ (2546, หน้า 11) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นความสามารถในการฝึกฝน ปฏิบัติหรือเลือกใช้วิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างคล่องแคล่ว มีขั้นตอนเป็นระบบ จนเกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถค้นหาคำตอบ การแก้ปัญหาหรือค้นพบความรู้ใหม่ ๆ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

5.2 นักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง ปานกลาง และต่ำ ที่ได้รับการสอนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 26.33, 27.17 และ 25.17 กรณีที่ข้อค้นพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลขัดแย้งกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นความสามารถในการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อค้นคว้าหาความรู้ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการคิดและการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์จนเกิดความชำนาญและความคล่องแคล่วในการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ตลอดจนหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นทักษะทางปัญญา (Intellectual Skill) การคิดมีทั้งการคิดพื้นฐาน เช่น ทักษะการสื่อความหมาย ได้แก่ การอ่าน การรับรู้ การจำ การจำถาวร การพูด การเขียน นอกจากนี้ยังมีทักษะการสังเกต การระบุ การจำแนก การเรียงลำดับ การเปรียบเทียบ การลงข้อสรุปและการใช้ตัวเลข ส่วนในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง แรงและความดัน ส่วนคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนที่มีระดับความสามารถต่างกัน ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2554) ที่ได้รวบรวมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไว้ 13 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต ทักษะการวัด ทักษะการจำแนก ทักษะการหาความสัมพันธ์ระหว่างสเปกกับสเปสและสเปสกับเวลา ทักษะการคำนวณ ทักษะการจัดกระทำและสื่อความหมายข้อมูล ทักษะการลงความเห็นจากข้อมูล ทักษะการพยากรณ์ ทักษะการตั้งสมมติฐาน ทักษะการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ทักษะการกำหนดและควบคุมตัวแปร ทักษะการทดลอง และทักษะการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งชุดกิจกรรมดังกล่าว เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการฝึกให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานและเรียนรู้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งรูปแบบการสอนดังกล่าว เป็นการบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4 วิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ดังนั้น ครูวิทยาศาสตร์สามารถนำไปปรับใช้กับนักเรียนในระดับชั้นอื่นได้ที่มีเนื้อหาสาระใกล้เคียงกัน โดยศึกษาคำแนะนำสำหรับครูในชุดกิจกรรมให้เข้าใจ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนแก้ปัญหาเป็น กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้นำทักษะการออกแบบเชิงวิศวกรรมโดยบูรณาการทั้ง 3 กลุ่มสาระเข้าด้วยกัน ภายใต้กระบวนการสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเพื่อทำ

ทายความสามารถของผู้เรียน ในขั้นตอนการออกแบบเชิงวิศวกรรมยังเป็นสิ่งใหม่กับนักเรียน ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลและแนวคิด การออกแบบแก้ปัญหาโดยกระบวนการกลุ่มนั้น ครูควรให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าข้อมูลอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการออกแบบวิธีการแก้ปัญหาให้ออกมาดีที่สุด

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการเป็นทีมของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ สูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันและร่วมกันแก้ปัญหา ครูผู้สอนต้องอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มทราบบทบาทหน้าที่ของตน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดขนาดของกลุ่มผู้เรียนโดยความสามารถ ซึ่งแจกกรอบกิจกรรมที่ทำร่วมกันทำความเข้าใจถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยการสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิก คอยเป็นที่ปรึกษาที่ดี

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ครูผู้สอนที่จะนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้กับนักเรียนในชั้นเดียวกันได้

1.5 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่มีระดับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูง มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนในกลุ่มปานกลางและต่ำ ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครูผู้สอนต้องส่งเสริมให้นักเรียนได้นำทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการแสวงหาคำตอบ โดยนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างเป็นระบบ เช่น ฝึกการสังเกต การบันทึกข้อมูล การตั้งสมมติฐานและการทำการทดลอง ต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รู้จักการค้นคว้า การคิด และการแก้ปัญหาเป็น และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ กับนักเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ หรือศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

2.2 ควรวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือว่าพัฒนาขึ้นหรือไม่ และขึ้นในอัตราส่วนเท่าไร ระหว่างกลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำ

2.3 ควรวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.4 ควรทำการศึกษาวิจัยผลการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการคิดขั้นสูง การคิดวิเคราะห์ การรู้วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนินทรทิพย์ ลายพยัคฆ์. (2555). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ด้วยชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชลอ จินตุง. (2552). *การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง บรรยากาศโดยใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนไชยปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2541). *นวัตกรรมและเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รูปนีย์ สีเฉลียว. (2553). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและเจตคติที่มีต่อประชาคมอาเซียน ระหว่างการเรียนรู้แบบบนเว็บแบบ Big Six Skills กับการเรียนรู้แบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิตาภรณ์ พิมพ์จันทร์. (2556). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และแผนงานของนักเรียน เรื่อง ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับคำถามปลายเปิด*. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(2), 35.
- ณัฐนันท์ สาราณสุข. (2555). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถทางการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิตนา แคมณี. (2554). *การสอนกระบวนการคิด : ทฤษฎีและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ศิริภักตราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. *วารสารนักบริหาร*, 33(2) 49-56.

- พรสวรรค์ วงษ์ตาธรรม. (2558). การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(2), 111-121.
- พลศักดิ์ แสงพรมศรี. (2558). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการและเจตคติต่อการเรียนวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษากับแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ภัสสร ติตมา. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เรื่อง ระบบร่างกายมนุษย์ ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมตามแนวทางสะเต็มศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โรงเรียนบ้านป่าเตย, กลุ่มบริหารงานวิชาการ. (2560). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ประจำปีการศึกษา 2560. Mukdahan: โรงเรียนบ้านป่าเตย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). หนังสือเสริมการเรียนรู้การออกแบบและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- สุพัตรา โคตะวงษ์. (2559). การส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ สะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมแพศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทุมพร กันทะใจ. (2546). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้กิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ : ภูมิศึกษาโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุดม กาญจนจันทร์. (2556). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาเกษตรศาสตร์ โดยใช้วิธีสอนแบบสร้างองค์ความรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ร่วมกับการสอนโดยอาศัยปัญหาเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- Marzano, R.J., Pickering, D.J. & Pollock, J.E. (2011). *Classroom Instruction that Works: Research-based Strategies for Increasing Student Achievement*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย

DEVELOPMENT OF STRATEGIES FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE OF KINDERGARTEN
SCHOOLS, PA HUNG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, CHIANG RAI PROVINCE

กัญญลักษณ์ โสภา* และ ประเวศ เวชชะ

Kanyaluck Sopa* and Prawet Wetcha

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57100

Program in Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University,

Chiang Rai 57100, Thailand

*Corresponding author: Email: Pahung44@gmail.com

รับบทความ 24 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 16 ตุลาคม 2563 ตอรับบทความ 17 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย โดยมี คำถามการวิจัย คือ การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานแบบ Explanatory Sequential Research Design โดยมีเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ และการศึกษาพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย ใช้วิธีการสนทนากลุ่มและประชุมเชิงปฏิบัติการการระดมสมอง กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 34 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการประชุมเชิงปฏิบัติการการระดมสมองเพื่อสรุปประเด็นสำคัญและสรุปผลจากการสนทนากลุ่ม การระดมสมอง แล้วนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับดีมาก ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับดี และด้านคุณภาพของเด็ก อยู่ในระดับดีมาก และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย การบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีครูเพียงพอและครบชั้นตามเกณฑ์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีงบประมาณพอเพียง มีวัสดุอุปกรณ์ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและชุมชนมีส่วนร่วม

2. การศึกษาพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ครูมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เด็กมีคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัยแห่งชาติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา ส่วนยุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การพัฒนายุทธศาสตร์, การบริหารและการจัดการ, การประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop administrative and management strategies for educational quality assurance of the kindergarten schools under the Pa Hung Sub-district Administrative Organization (SAO) in Chiang Rai Province. The research employed an explanatory sequential mixed methods design to answer the research questions examining educational management conditions and the factors affecting the administrative quality and management of the kindergarten schools. The research tools consisted of document analysis forms, and a set of questionnaires and interview forms. Statistics for data analysis were performed through percentage and mean. Group discussion and brainstorming workshops were also conducted. The samples, obtained through purposive sampling, were 34 key informants, including local administrators, school administrators, teachers, community leaders, school committees and stakeholders. Data from group discussions and brainstorming workshops were drawn to summarize key points and conclusions and analyzed with content analysis and presented in descriptive form.

The research findings were as follows:

1. Conditions of educational management and factors affecting the administrative quality and educational management of the kindergarten schools revealed that the administration of early childhood institution was at a good level. Teachers or child caregivers' provision of care and learning experience management and play experience for early childhood development was at a good level. The quality of children was at a very good level. The factors affecting the educational quality of the kindergarten schools consisted of a clear and systematic administration, sufficient teachers and complete the grade, student-centered learning, using technology in managing a variety range of learning experiences, sufficient budget, materials, various learning resources, and community participation.

2. Development of administrative and management strategies for educational quality assurance of the kindergarten schools revealed that the desirable conditions of school administration and management consisted of quality management, teaching professional ability, children quality based on the national early childhood education standards, and the satisfied stakeholders with the provision of education management. The administrative and management strategies for educational quality assurance of the kindergarten schools consisted of four strategies: Strategy 1: Improve the quality of administration and management of early childhood institution; Strategy 2: Development of teachers and educational personnel; Strategy 3: Development of the quality of early childhood; and Strategy 4: Development of Satisfaction with Stakeholders.

Keywords: Strategy Development, Administration and management, Educational Quality Assurance

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2545) ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาในบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน รูปแบบการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในระบบ ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน อีกทั้งต้องดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกายจิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย โดยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่กล่าวว่า ประเทศไทยมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานเกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ด้วยแนวทางในการดำเนินงานตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2561 โดย “การประกันคุณภาพการศึกษา” ตามกฎกระทรวงหมายความว่า การประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ดังนั้น การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (ส่วนวิชาการและมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น, 2561)

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กแห่งชาติ (ซึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 3 พฤษภาคม 2545) เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งในการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและจัดบริการให้เด็กปฐมวัยได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพของการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การบริหารจัดการโรงเรียนเป็นกระบวนการการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการหรือมรรควิธีใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการการบริหารจัดการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการมียุทธศาสตร์หรือแนวทางในการบริหารจัดการที่ดี จะมีความสำคัญในการทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ (Hodgetts, 1990, p. 1), (Kreitner, 1998, p. 1) และ (Schermerhorn, 1999, p. 1) ซึ่งการบริหารเชิงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการตอบโต้กับสภาพการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมการบริหารเชิง

ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ได้รับการยอมรับกันในวงราชการส่วนใหญ่นิยมเรียกว่า ยุทธศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์นั้น เป็นการบริหารที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด มีการวิเคราะห์อนาคตและคิดเชิงการแข่งขันที่ต้องการระบบการทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง สำหรับการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องการระบบการทำงานที่คล่องตัว ต้องการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงในการนำสู่เป้าหมายในอนาคต สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรของตนในอนาคต (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 407-421)

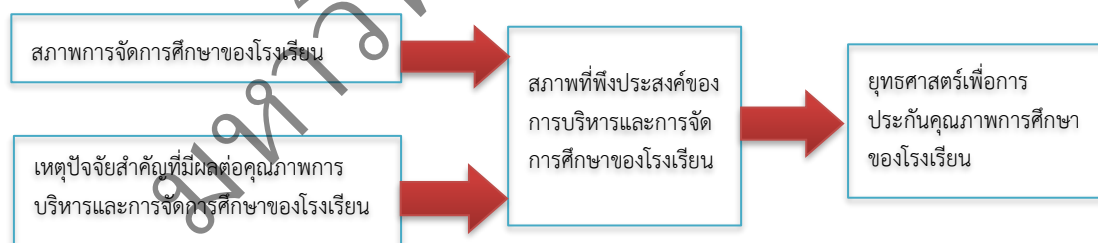
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จัดการศึกษา ระดับปฐมวัยอายุ 3-6 ปีเปิดสอนตั้งแต่ ชั้นอนุบาลปีที่1-3 ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2562

จากสภาวะการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาแนวนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงสภาพปัญหาและผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งการบริหารจัดการเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาในทุกด้านเพื่อปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามจุดหมายการศึกษา ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย เพื่อหาคำตอบของสภาพการจัดการศึกษา เหตุปัจจัยสำคัญใดที่ส่งผลต่อการคุณภาพการจัดการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษา และยุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่งควรเป็นอย่างไร เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการบริหารจัดการเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษาสืบไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยและมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยกำหนดไว้ 2 ขั้นตอน โดยมุ่งตอบคำถามการวิจัย ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง จังหวัดเชียงราย ในช่วงปี 2559 ถึง 2561 ออกแบบการวิจัยโดยยึดคำถามการ

วิจัย ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา แบบบันทึกผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัย การวิจัยเชิงปริมาณ การใช้แบบสอบถามสภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษา และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมเชิงปฏิบัติการการระดมสมอง (Brainstorming)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย ในปี 2563 ถึง 2565 ออกแบบการวิจัยโดยยึดคำถามการวิจัย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีผู้เข้าร่วม ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการการระดมสมอง (Brainstorming) มีผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง

ประชากร หรือกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย คือ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครู จำนวน 6 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ผู้ปกครอง จำนวน 6 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 34 คน โดยการใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ในการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ แบบบันทึกผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษา การสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นการสภาพการจัดการศึกษาและการสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง (Brainstorming)

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง ในส่วนการเก็บรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ติดต่อนัดหมายและทำการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์กำหนด การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ได้ติดต่อนัดหมายดำเนินการสนทนากลุ่มและประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ตามวันเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. แบบบันทึกผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย กราฟ
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญแล้วสรุปเป็นความเรียง
4. การสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญแล้วสรุปเป็นความเรียง

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญแล้วสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพการจัดการศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ ปี 2559-2561 โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.69 ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.65 ด้านครู มีค่าเฉลี่ย 4.60 และด้านการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.56

จากการวิเคราะห์เอกสารรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปี 2559-2561 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และด้านคุณภาพของเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

จากการศึกษาโดยวิเคราะห์เอกสารบันทึกผลพัฒนาการของเด็ก พบว่า ปี 2559-2561 ผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า

ปัจจัยที่สนับสนุนภายใน ได้แก่ การบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีครูเพียงพอและครบชั้นตามเกณฑ์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีงบประมาณพอเพียง มีวัสดุอุปกรณ์ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ปัจจัยที่สนับสนุน ภายนอก ได้แก่ ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปัจจัยที่อุดหนุนภายใน ได้แก่ ขาดระบบกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือการสอนมาก ครูขาดประสบการณ์ในการทำงาน การเบิกจ่ายงบประมาณมีข้อจำกัด ปัจจัยที่อุดหนุน ภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครองมีฐานะยากจน มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีไม่เต็มศักยภาพ ข้อมูลสารสนเทศไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายนอกมากกว่าการประกันคุณภาพภายใน เศรษฐกิจตกต่ำ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า

ตอนที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย

1. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนมี ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมและพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา ด้านครูและบุคลากรเป็นครูมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดประสบการณ์ ครูให้การดูแลและจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ จัดกิจกรรมโครงการพิเศษ บูรณาการในกิจวัตรประจำวัน พัฒนาคุณภาพของเด็กให้เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย มีพัฒนาการทุก ๆ ด้าน ด้านคุณภาพของเด็กได้รับการพัฒนาทุกด้าน มีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เด็กมีทักษะในการว่ายน้ำ เด็กมีคุณธรรม มีวินัยและเป็นพลเมืองดี

2. พัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองในการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ จังหวัดเชียงราย ได้ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย โครงการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่การพัฒนาเด็กปฐมวัย โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โครงการนิเทศภายในสถานศึกษา โครงการบริหารจัดการสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัยโครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศสำหรับเด็กปฐมวัย โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โครงการรักการอ่านแต่เยาว์วัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านความพึงพอใจต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย โครงการประชุมผู้ปกครอง โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น โครงการสารสัมพันธ์บ้านโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย ปี 2559-2561 ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครู และด้านการจัดการศึกษามีภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทั้ง 4 ด้าน และจากผลการรายงานคุณภาพภายในของสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง ปี 2559-2561 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และด้านคุณภาพของเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Foster (1998, p. 2394) ได้วิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษาเมืองซานฟรานซิสโกโดยศึกษาการบริหารงาน 6 ด้านตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การบริหารงานเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน กิจกรรมนักเรียน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ของชุมชน อาคารสถานที่และการเงินธุรการ ซึ่งจะพบว่าสภาพการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ส่วนเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย ปัจจัยที่สนับสนุนภายใน ได้แก่ การบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีครูเพียงพอและครบชั้นตามเกณฑ์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีงบประมาณพอเพียง มีวัสดุอุปกรณ์ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ปัจจัยที่สนับสนุนภายนอก ได้แก่ ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปัจจัยที่ฉุดรั้งภายใน ได้แก่ ขาดระบบกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือการสอนมาก ครูขาดประสบการณ์ในการทำงาน การเบิกจ่ายงบประมาณมีข้อจำกัด ปัจจัยที่ฉุดรั้ง ภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครองมีฐานะยากจน มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีไม่เต็มศักยภาพ ข้อมูลสารสนเทศไม่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายนอกมากกว่าการประกันคุณภาพภายใน เศรษฐกิจตกต่ำ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ เกศรา บัวขาว (2561) ได้ศึกษาการบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย สภาพที่พึงประสงค์การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ครูมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ให้การดูแลและจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ จัดกิจกรรมโครงการพิเศษ บูรณาการในกิจวัตรประจำวัน พัฒนาคุณภาพของเด็กให้เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย เด็กมีพัฒนาการทุก ๆ ด้าน เด็กมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เด็กมีทักษะในการว่ายน้ำ เด็กมีคุณธรรม มีวินัยและเป็นพลเมืองดี ชุมชนมีส่วนร่วมและพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาสอดคล้องกับ อำไพ นงเยาว์ (2560, หน้า 133-134) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ส่วนการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการจัดการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง จังหวัดเชียงราย ได้ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านนี้ซึ่งมีความสอดคล้องตามที่ เสาวภาคย์ ปฐมพฤษชัย (2558) ศึกษาพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจโรงเรียนจัดเนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ซึ่งทั้งหมดได้สอดคล้องกับมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 หน่วยงานที่กำกับดูแลควรจะศึกษางานวิจัย รูปแบบของการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย

1.2 หน่วยงานที่กำกับดูแล ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือระบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปในอนาคตเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้ องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยในรูปแบบวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR = Participatory Action Research) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เกศรา บัวขาว. (2561). การบริหารและการจัดการเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์ การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บัญชา แสนทวี. (2560). การประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัย ใน การจัดการศึกษาและหลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัย : เอกสารการ สอนชุดวิชา 21223 = Education management and curriculum for early childhood, หน้า 6-4 – 6-66. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชัย บุญโสภณ และสุวัฒน์ เงินฉ่ำ. (2559). ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3), 111-118.
- พชรภรณ์ สิงห์สุรี. (2558). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระมหากิตติศักดิ์ สิริวัฒนโก (หนูสุร). (2561). การพัฒนากระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ พศ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- พัชรี ผลโยธิน. (2555). แนวคิดในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 1, หน้า 1-1 - 1-62. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี ชมพูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- เพ็ญผกา กาญจนโกส. (2560). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2552). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญโญ จูสี. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง. (2561). *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง ประจำปีการศึกษา 2561*. เชียงราย: โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ้ง.
- วศิน โกมุท. (2557). *การจัดการศึกษาท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การจัดการศึกษาท้องถิ่น>. 8 มีนาคม 2563.
- วัชรินทร์ จำปาทิพย์. (2557). ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 9(2), 163-169.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. (2554). *หลักการและแนวทางปฏิบัติในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเดช สำนัดดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- _____. (2552). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2560). *เครื่องมือประเมินมาตรฐานการบริหารงาน ด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสาวภาคย์ ปฐมพลกษัณซ์. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ นางค์เยาว์. (2560). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Foster, C.V. (1998). *Psychology for Life Adjustment*. American Technical Society. Chicago.
- Hodgetts, R. M. (1990). *Management: Theory process and practice*. (5th ed.). New York: Harcourt Brace Javanovich.
- Schermerhorn. J. R. (1999). *Management*. (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร STRATEGIC LEADERSHIP OF POLICE OFFICERS IN MUKDAHAN PROVINCIAL POLICE DIVISION

สุทธิโชค สมควรดี^{1*}, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล¹ และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล²

Sutthichot Somkhuandee^{1*}, Chardchai Udomkijmongkol¹, and Jitti Kittilertpaisan²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

¹Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

²Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: tan1540@hotmail.com

รับบทความ 27 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 23 กันยายน 2563 ตอรับบทความ 1 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารเพื่อตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ
2. ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to investigate and compare the level of the strategic leadership of police officers in Mukdahan Provincial Police Division based on their personal traits; and 2) to examine and establish guidelines for developing of strategic leadership of police officers in Mukdahan Provincial Police division. The samples consisted of 286 police officers in Mukdahan Provincial Police Division. The instrument for data collection was a set of questionnaires. Statistics employed of data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The findings revealed that:

1. Strategic leadership of police officers was overall at a high level. When considering each aspect, the strategic leadership was at a high level in all aspects: the ethical behaviors, followed by human resource development, creativity, organizational culture support, importance of organizational competency, shared vision, respectively.3

2. The opinions toward strategic leadership of police officers in the Mukdahan Provincial Police Division, classified by personal characteristics, namely gender, age, educational level, civil service level, rank classification, department of operations, affiliated provincial police station, and monthly payment overall were not different.

3. The guidelines for developing strategic leadership of the police officers in the Mukdahan Provincial Police consisted of promoting and developing participation of the police officers in establishing the visions of the police station, acknowledging and understanding the visions of the police station, being able to perform in accordance with the visions of the police station, providing training and seminars to be equipped with knowledge about leadership development for the police officers, and to improve operational efficiency in all areas, and cultivation of the police officers to work by adhering to and accepting the good culture of the organization.

Keywords: Strategic Leadership, Police Officers, Mukdahan Province

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ประชาชน ตลอดจนความมั่นคงของราชอาณาจักร ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหาที่บั่นทอนความมั่นคงและปัญหาอาชญากรรม การกระทำผิดทุกประเภทเพิ่มมากขึ้น ทวีความรุนแรงและขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การปฏิบัติงานของตำรวจเดิมเป็นการปฏิบัติงานเชิงตั้งรับ การพัฒนาองค์กรตำรวจจะเป็นลักษณะปิด (Closed System) โดยพยายามให้ตำรวจสามารถทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามลำพัง โดยไม่จำเป็นต้องร้องขอความร่วมมือจากชุมชนและประชาชน แต่ให้นั้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบจารีตประเพณี ซึ่งได้แก่ การตรวจท้องที่ การตั้งจุดตรวจการระดมกำลังออกปราบปรามอาชญากรรม ปรากฏว่าการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมยังไม่เป็นผล อัตราการเกิดอาชญากรรมยังคงเพิ่มสูงขึ้น ประชาชนยังมีความหวาดหวั่นที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม (ทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์, หน้า 106)

เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในฐานะเป็น “กลไกของรัฐ” ในด้านการเป็นกลไกปราบปรามอาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐอำนาจรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่ง และกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐ ก็คือ นโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งกลไกนี้ก็คือ ระบบราชการ ซึ่งทำหน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา ศึกษา กฎหมาย การเมือง เนื่องจากสภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนการขยายตัวของชุมชน เช่น หมู่บ้าน แฟลต อพาร์ทเมนต์ คอนโดมิเนียม บ้านเช่า เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่มผู้ใช้แรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สถิติอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ด้วยทำร้ายเจ้าทรัพย์ หรือทำอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของตำรวจในการสอดส่องดูแลปัญหาดังกล่าว สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบลไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งได้แบ่งสายการบังคับบัญชาและสายงานการปฏิบัติตามลักษณะและความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 5 สายงาน ได้แก่ งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร และงานธุรการ (พันตำรวจตรีวิรัช พึ่งเดช, 2551, หน้า 3) ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานีตำรวจให้ได้ผลนั้นก็คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจนั่นเอง หากข้าราชการตำรวจขาดความกระตือรือร้น ขาดภาวะการเป็นผู้นำในการระดมสรรพกำลังของข้าราชการตำรวจในสถานีแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ หรือถึงแม้ว่าหัวหน้าสถานีตำรวจจะมีความเป็นผู้นำในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการสั่งการก็ตาม แต่การบังคับบัญชา การสั่งการย่อมต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสั่งการ ในการบังคับบัญชาว่าจะทำอย่างไร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดี มีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในหน่วยงานนั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมแล้ว การทุ่มเททิศตนในการทำงานก็จะเกิดขึ้น น่าจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพกว่าการบังคับควบคุม

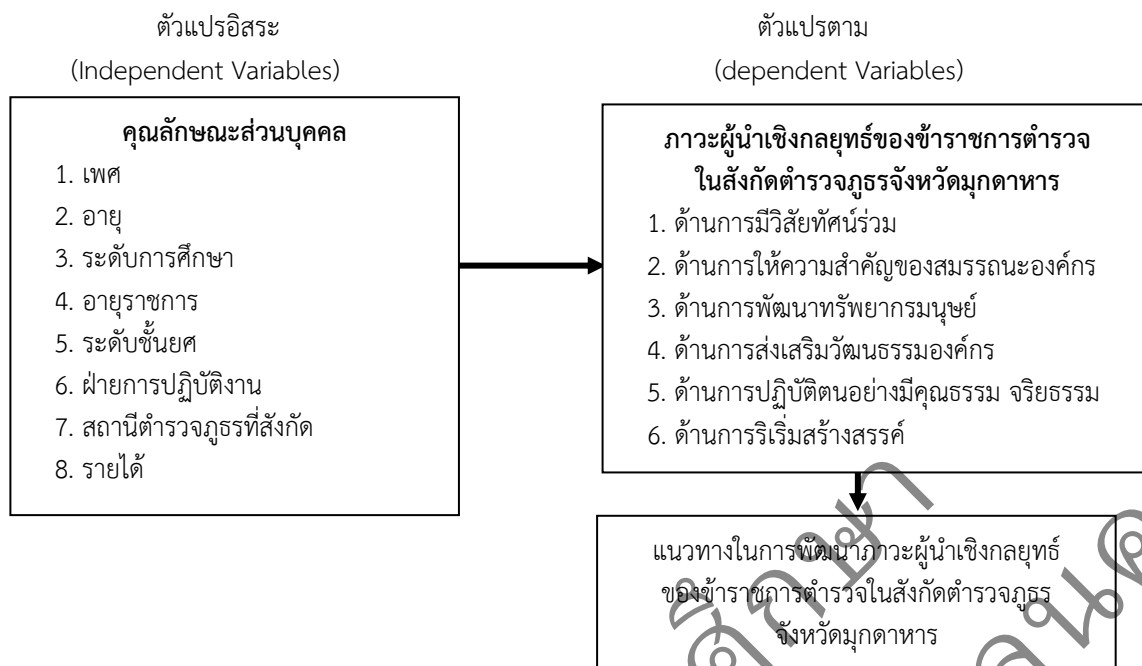
ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะ เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะต้อง สร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่ม สมาชิกในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2548, หน้า 18, 25; เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 92) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกใน องค์การมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์การ ดังนั้น การบริหาร องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ และสิ่งแวดล้อมใน องค์การนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะ พฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การ บริหารงานในองค์การล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างตามสภาพการ บริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์การและมี ผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขใน การทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับ ปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำย่อมมี ความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานีดารวจจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในระดับสถานีดารวจ เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและข้าราชการตำรวจ อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะหากผู้บริหารสถานีดารวจมี ภาวะผู้นำ ย่อมสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ การ ให้บริการของสถานีดารวจ ด้วยเหตุผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีดารวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการ ตำรวจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการตำรวจ ให้เหมาะสมเป็นที่ ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การอีกต่อไป รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของสถานี ดารวจต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของ Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1,003 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. งานกำลังพล. มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557, หน้า 26) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานที่ดำรง職務ที่สังกัด และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.852

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้กำกับการ สारวตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 286 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไป แจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ คะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

5. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (n = 286)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.88	0.47	มาก	6
2	ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	4.01	0.53	มาก	5
3	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.09	0.43	มาก	2
4	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.06	0.46	มาก	4
5	ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	4.38	0.43	มาก	1
6	ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.55	มาก	3
ภาพรวม		4.09	0.29	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตัวอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านชั้นยศ

คุณลักษณะส่วนบุคคล		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เพศ	เพศชาย	4.08	0.82	-0.342	0.733
	เพศหญิง	4.11	0.76		
ชั้นยศ	ชั้นประทวน	4.07	0.82	-1.328	0.185
	ชั้นสัญญาบัตร	4.11	0.87		

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านชั้นยศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานที่ตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.607	3	0.202	2.467	0.062
	ภายในกลุ่ม	23.142	282	0.082		
	รวม	23.750	285			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.034	0.407	0.666
	ภายในกลุ่ม	23.681	283	0.084		
	รวม	23.750	285			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.260	3	0.087	1.039	0.376
	ภายในกลุ่ม	23.490	282	0.083		
	รวม	23.750	285			
ฝ่ายการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.111	4	0.028	0.331	0.857
	ภายในกลุ่ม	23.638	281	0.084		
	รวม	23.750	285			
สถานที่ตำรวจที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	1.242	15	0.083	0.993	0.463
	ภายในกลุ่ม	22.508	270	0.083		
	รวม	23.750	285			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.216	3	0.072	0.863	0.460
	ภายในกลุ่ม	23.533	282	0.083		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
3. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
4. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ	ปฏิเสธ
5. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ	ปฏิเสธ
6. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
7. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด	ปฏิเสธ
8. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปฏิเสธ

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนาองค์กร และควรที่จะมีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีพื้นฐานการศึกษาที่แน่น มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถต่างจากบุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่นภายในกลุ่ม ภายในองค์กร

หรือภายในสังคม ยอมรับในความคิด แนวคิด วิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถว่า สามารถเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม หลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิคตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ และด้านการนำทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี กงหมิง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ 2) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ 4) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มีประสิทธิผล จำนวน 9 ข้อ 5) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการรักษจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการควบคุมองค์กร (หน่วยงาน) ให้สมดุล จำนวน 9 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรญา อธิภัทราทิน (2559, หน้า 95) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทุกคน ต่างปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 ว่าด้วยมาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (1) มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่ ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็น ธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทนความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ไม่หลีกเลี่ยงหรือปัดความรับผิดชอบ และ ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติโดยมีหน้าที่เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติตนให้เป็น ที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้อำนาจ กิริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดุหมั่น หรือเหยียดหยามประชาชน เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้อง ได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือ ผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ และมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกให้กับภาคประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความ แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วย ศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตร ผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการ ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมทบทวน และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

1.2 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้ รู้ว่าสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจให้มากขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีความรู้แก่ ข้าราชการตำรวจให้สามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ให้สามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้ และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจ

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จัดฝึกอบรมให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้วย

1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการมีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะ จะต้องสร้างความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ และบริหารจัดการตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดี

1.6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่เสมอ

1.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเชิงคุณลักษณะด้วย

1.8 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น การพัฒนาองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เช่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากผู้บริหารสถานีตำรวจและข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.4 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น การพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิคตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์. (2553). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- นิศรา หงษา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทิน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี กังหมิง. (2559). *สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. (2551). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 63-77.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.

**การศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร
โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model)**

A STUDY OF LEARNING OUTCOMES OF THE COURSE ON CHEMICAL KINETICS AND CHEMICAL EQUILIBRIUM
ON THE ACID-BASE UNIT FOR MATHAYOMSUKSA 5 STUDENTS AT PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH
SCHOOL MUKDAHAN USING THE ACTIVITY PACKAGE BASED ON THE SICAR INSTRUCTION MODEL

ประสิทธิ์ ภูหัวไร่^{1*}, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม¹, ศิริพร อยู่ประเสริฐ¹ และ ปิยานี สมบูรณ์ทิพย์²
Prasit Poohuarai^{1*}, Charoenwit Sompongtham¹, Siriporn Uphasert¹ and Piyanee Somboonthip²

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 35000

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 35000

¹Program in Curriculum and Instruction, Graduate School, Ratchathani University,
Ubon Ratchathani 35000, Thailand

²Faculty of Education, Ratchathani University, Ubon Ratchathani 35000, Thailand

*Corresponding author: Email: Prasitpoohuarai@gmail.com

รับบทความ 28 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 6 ตุลาคม 2563 ตอรับบทความ 29 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย และความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน 2) เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ก่อนและหลังการเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ชั้น ม.5/1 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดำเนินการทดลองระหว่างวันที่ 10 กรกฎาคม 2563 ถึงวันที่ 24 กรกฎาคม 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วย กรด เบส จำนวน 7 แผน 2) ชุดกิจกรรมการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จำนวน 7 ชุด 3) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 4) แบบประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 5) แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่ม 6) แบบประเมินความมีวินัย และ 7) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที่ t-test (Dependent Sample)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส พบดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ด้านทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านความมีวินัย และด้านความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่าผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรม, การจัดการเรียนรู้แบบฉลาดรู้ (SICAR Model)

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study learning outcomes of the course on chemical kinetics and chemical equilibrium on the acid-base unit for Mathayomsuksa 5 students at Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan using the activity package based on the SICAR instruction model in terms of learning

achievement, scientific skills, group process skills, discipline, and satisfaction; 2) to compare students' learning achievement before and after the intervention. The samples of this research, obtained through simple random sampling, were 24 Mathayomsuksa 5 students, class 5/1 at Princess Chulabhorn Science High School Mukdahan in the first semester of the academic year 2020. The research was conducted from July 10, 2020 to July 24, 2020. The research instruments included: 1) seven instructional plans; 2) seven volumes of the developed activity packages; 3) 30 test items of four multiple-choice learning achievement test with a reliability of 0.90; 4) a scientific skills evaluation form; 5) a group process skills evaluation form; 6) a discipline evaluation form; and 7) a student satisfaction questionnaire from toward the developed activity package. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test for dependent samples.

The results of the research revealed that:

1. The student learning outcomes in terms of learning achievement, scientific process skills, group work skills, discipline and satisfaction toward learning management passed 60 percent of the full criterion score at a high level.
2. The student learning achievement after the intervention was higher than that of before the intervention at the .05 level of significance.

Keywords: Activity Package, SICAR Instruction Model

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นยุคของความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต การดำรงชีวิตของคนในสังคมต้องอาศัยการพิจารณาข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ อย่างละเอียดรอบคอบ เพราะสังคมมีความซับซ้อนทำให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินชีวิต การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพโดยพัฒนาศักยภาพ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิดเพื่อเตรียมความพร้อมไว้สำหรับทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต (วรณัน ขุนศรี, 2549, หน้า 65) นับตั้งแต่การปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคม ที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์เพื่อแยกแยะหาเหตุผล คิดแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักตนเอง การคิดหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ จากอดีตเชื่อมโยงปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคต สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ร่วมกับวิทยาการสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้รักสามัคคี เป็นสังคมสมานฉันท์และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิต หรือศึกษาต่อในวิชาชีพที่ต้องใช้วิทยาศาสตร์ได้ โดยจัดเรียงลำดับความยากง่ายของเนื้อหาทั้ง 8 สารในแต่ละระดับชั้นให้มีการเชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ และการสังเกตกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความคิด ทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์วิจารณ์ มีทักษะที่สำคัญทั้งทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลหลากหลายและประจักษ์พยานที่ตรวจสอบได้ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ต้องเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องสาระความรู้ ให้มีการบูรณาการความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา และภูมิปัญญาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อหาสาระและกิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งใช้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา สำหรับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริงควรผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นอกจากนั้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างจัดระบบรายภาค สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน

การนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนน่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอนได้ ซึ่งนวัตกรรมหมายถึง เทคนิค วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในกระบวนการศึกษาแล้ว สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมประเภทวิธีการสอน คือ เทคนิคกลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการหรือการกระทำ ดังนั้นเทคนิควิธีการสอน จึงหมายถึง กลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการสอน ขั้นตอนการสอน วิธีการสอน หรือการดำเนินการทางการสอนใด ๆ เพื่อช่วยให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนวัตกรรมที่เป็นวิธีการสอนมีหลายวิธีวิธีหนึ่ง ได้แก่ วิธีการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) นวัตกรรมที่เป็นวิธีการสอน

2. นวัตกรรมประเภทสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ ชิ้นงาน เป็นนวัตกรรมที่มีสื่อการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความกระจำจัดเจน มีความเข้าใจ และสามารถพัฒนาทักษะทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เร็วยิ่งขึ้น ได้แก่ เอกสารประกอบการเรียน, ใบงาน, ชุดเพลง, ชุดเกม, ชุดการสอน, ชุดกิจกรรม, วัสดุทัศน, เทปเพลง, และชุดปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาถึงนวัตกรรมวิธีการสอน และนวัตกรรมที่เป็นสื่อที่กล่าวมา พบว่า การเรียนการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) มีจุดเด่น คือ รู้แล้วสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ โดยไม่เป็นพิษเป็นโทษ นำไปประยุกต์สู่การออกแบบการจัดการเรียนการสอนชุดวิชาพื้นฐานทางการศึกษาและการศึกษาแบบเรียนรวม และนำไปจัดการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่วนนวัตกรรมที่เป็นสื่อที่กล่าวมา พบว่า ชุดกิจกรรมมีจุดเด่น คือ ช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนและส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสฝึกปฏิบัติ และแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงสนใจนำเอาชุดกิจกรรมมาใช้ในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ถือว่าเป็นชุดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพราะเป็นชุดกิจกรรมที่นำสื่อหลาย ๆ อย่างมาผสมกันอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ไม่เื้อหนายในการเรียน และนักเรียนได้รับประสบการณ์ โดยตรงจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เมื่อนำนวัตกรรมวิธีการคิดกับสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ร่วมกับนวัตกรรมสื่อชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน น่าจะทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนสูงขึ้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ภูมิภาคมีเนื้อหาที่เข้มข้นในแต่ละวิชา และหลักสูตรศูนย์กลางการศึกษาในระดับภูมิภาค (Education Hub) ซึ่งเรียนเป็นภาษาอังกฤษ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนประจำ จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร การศึกษา 2560 ร้อยละ 52.55 ปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 52.54 และในปีการศึกษา 2562 ร้อยละ 52.09 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ คือ ร้อยละ 60 (กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยมุกดาหาร, 2562) ในการจัดการเรียนรู้ รายวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส ส่วนใหญ่เป็นวิธีการสอนแบบบรรยาย แล้วมีรูปภาพประกอบ และเนื้อหาสาระสำคัญก็มากกว่าเรื่องอื่น ๆ ในวิชาเดียวกัน และเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยากอาจทำให้นักเรียนรู้สึกง่วงนอนและไม่สนใจที่จะฟังครูสอน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเรียน ผลที่ได้ คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ของวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมีในหัวข้อนี้ต่ำ รวมทั้งครูผู้สอนใช้รูปแบบการสอนที่ไม่เหมาะสมในการเรียนการสอน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน จะทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จะทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร มีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาจุลนาศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ก่อนและหลังการเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วิธีการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ก็ทำให้ผลการเรียนรู้ดีขึ้น และการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมต่างก็ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น ดังนั้นถ้านำมาใช้ร่วมกันเรียกว่าการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ก็น่าจะทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นด้วย โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ดีขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนเป็นแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ดังภาพประกอบ

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรม
ในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model)



ผลการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
3. ด้านทักษะการทำงานกลุ่ม
4. ด้านความมีวินัยในการเรียน
5. ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษากผลการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. วิธีรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัยมุกดาหาร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย มุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 24 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วย กรด เบส โดยใช้การจัดการจัดการเรียนรู้อย่างฉลาดรู้ (SICAR Model) จำนวน 7 แผนการเรียนรู้ รวม 14 ชั่วโมง มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ชุดกิจกรรมการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จำนวน 7 ชุด มีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส แบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีคุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
4. แบบประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสังเกต ทักษะการจำแนก และทักษะการตีความหมายและลงข้อสรุป มีคุณภาพด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกด้าน และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสินคะแนนและเกณฑ์การแปลผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน
5. แบบประเมินทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งการทำงานกลุ่มออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคิดรวบวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน และผลงานของกลุ่ม ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน อยู่ในระดับมาก
6. แบบประเมินความมีวินัยของนักเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งความมีวินัยออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าเรียน ด้านการทำงานที่มอบหมายและด้านการแต่งกาย ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสินคะแนนและเกณฑ์การแปลผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

7. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้และชุดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้แบบแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จำนวน 1 ฉบับ 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกด้านทุกข้อ โดยแบบสอบถามความพึงพอใจมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนกลุ่มเดียว โดยมีการทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน

1. ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน ทำความเข้าใจกับครู และนักเรียนในโรงเรียน แจ้งวัตถุประสงค์กับนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (Pre-Test) โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วย กรด เบส จำนวน 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร จำนวน 24 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) หน่วย กรด เบส ที่สร้างขึ้นทั้งหมด จำนวน 7 แผน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สอนตั้งแต่แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 ตามลำดับ โดยให้นักเรียนเรียนในชั่วโมงเรียน ในรายวิชาเจเนอรัลเคมีและสมดุลเคมี ในการเรียนตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในขณะที่ดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนทุกแผน

4. หลังการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) หน่วย กรด เบส ที่สร้างขึ้นทั้งหมด จำนวน 7 แผน แล้วดำเนินการ 1) ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดิมที่ใช้ในการทดสอบก่อนเรียน (Pre - Test) ซึ่งข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 30 ข้อ ผู้วิจัยได้นำข้อสอบไปวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ มีข้อสอบที่ใช้ได้ 38 ข้อ แต่ได้นำมาใช้ในการวิจัย 30 ข้อ จึงตรวจผลคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน 2) ประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทั้ง 3 ทักษะ คือ ทักษะการจำแนก ทักษะการสังเกต ทักษะการตีความหมายและลงข้อสรุป โดยใช้แบบประเมินทักษะทางวิทยาศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และ 3) วัดความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนต่อการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) หน่วย กรด เบส โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. หาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. t-test กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้รายวิชาเจเนอรัลเคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model)

1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเจเนอรัลเคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส กรณีก่อนเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 100 มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ และกรณีหลังเรียน พบว่า ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์

1.2 ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า นักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้ว นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน

1.3 ด้านทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์ ทั้ง 7 แผน และนักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ทุกแผน

1.4 ด้านความมีวินัย พบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีความมีวินัย ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีวินัยในการเรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีวินัย ในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายแผน พบว่า ทั้ง 7 แผน นักเรียนมีความมีวินัย ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีวินัย อยู่ในระดับสูงทุกแผน

1.5 ด้านความพึงพอใจในการเรียนในภาพรวม พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจ ผ่านเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เมื่อทดสอบนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์

2. ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักเรียนได้รับการฝึกฝนและมีการพัฒนาการเรียนรู้เห็นได้ชัด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

1.1 ผลการศึกษาผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า

1.1.1 กรณีก่อนเรียนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 11.92$, S.D. = 1.34) เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.2 กรณีหลังเรียนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 24.54$, S.D. = 1.66) เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลข้างต้นแสดงว่า ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ที่ใช้มีผลต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพราะได้ฝึกให้ผู้เรียน เป็นผู้สร้างความรู้ ทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อให้สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และรู้จักวิธีสืบเสาะหาความรู้โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ พัชร แจ่มใส, รัตติยา กรวยทอง, รุจิรา สร้อยทอง และสาวิตรี งามทรัพย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ หน่วย ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนาดีวิทยา ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2552 โดยใช้การสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกรณีหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม มีจำนวนนักเรียน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผลการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำเมื่อ ทดสอบแล้วต่ำกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ชริตา ภาวสิทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ รายวิชาภาษาต่างประเทศ หน่วย Sufficiency Economy โดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ "ฉลาดรู้" ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรายวิชาภาษาต่างประเทศ หน่วย Sufficiency Economy ของผู้เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามแนว พระราชดำริ "ฉลาดรู้" หลังเรียน พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 97.22 อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ผลการศึกษาด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการรายวิชาคณิตศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ซึ่งผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 นักเรียน มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 29.16$, S.D. = 1.77) เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีทักษะทางวิทยาศาสตร์สูงกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ ทักษะการสังเกต ทักษะการจำแนก และทักษะการ

ตีความหมายและลงข้อสรุป นักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน เป็นเพราะนักเรียนได้ฝึกทักษะทุกทักษะในชุดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ตรงประเสริฐ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ ดังนี้ 1. นักเรียนที่เรียนโดยมีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในวิชาวิทยาศาสตร์ ได้คะแนนทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 2. นักเรียนที่เรียนโดยมีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในวิชาวิทยาศาสตร์ได้คะแนนความสามารถในการตั้งคำถามสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 3. นักเรียนที่เรียนโดยมีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในวิชาวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยไม่มีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. นักเรียนที่เรียนโดยมีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีความสามารถในการตั้งคำถามสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยไม่มีการฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผลการศึกษาด้านทักษะกระบวนการทำงานกลุ่มในการเรียน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 9.54$, S.D. = 0.49) เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 7 แผน จากผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เป็นการสอนอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มร่วมกันสูง เพราะเป็นการเรียนที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมในการเรียนแต่ละครั้งร่วมกัน และทำให้ให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานกับการเรียน รวมทั้งยังเป็นการฝึกให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มทั้งยังสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประกอบกับผู้วิจัยเน้นให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมเป็นกลุ่มจึงทำให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ แจ่มใส, รัตติยา กรวยทอง, รจจิรา สร้อยทอง และ สาวิตรี งามทรัพย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ หน่วย ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนาดีวิทยา ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2552 โดยใช้การสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม มีนักเรียนจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 29.967$ S.D. = 2.401) เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ผลการศึกษาด้านความมีวินัยในการเรียน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า นักเรียนมีความมีวินัยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนักเรียนมีวินัยในการเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 8.79$ และ S.D = 0.613) เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีวินัยในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายแผน พบว่า นักเรียนมีวินัยในการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้ง 7 แผน นักเรียนมีวินัยในการเรียนอยู่ในระดับสูงทั้ง 7 แผน จากผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เป็นวิธีสอนอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ให้นักเรียนมีวินัยในการเรียน เพราะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้งผู้สอนได้แนะนำและกระตุ้นให้นักเรียนได้เล็งเห็น ความสำคัญของการมีวินัยที่มีต่อตนเองและในการทำงานประกอบกับผู้วิจัยได้ฝึกความมีวินัยให้แก่ นักเรียนโดยการเน้นย้ำให้นักเรียนส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนดและเข้าเรียนให้ตรงเวลาทุกครั้งจึงทำให้นักเรียนทุกคนได้ตั้งใจพัฒนานตนเองและนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการปรับพฤติกรรมในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ กิตติวรธน์ กิตติวรธนา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เรื่องการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ ของนักเรียนโรงเรียนนาสิบทิศบรบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ พบว่า ผลการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรม กระบวนการทำงานกลุ่ม มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ และตั้งใจทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้นักเรียน ยังได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางทหารที่สำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและความมีวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อุมพร สงสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของชุดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจิตรดา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวและเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวกับกลุ่มควบคุมที่ใช้การสอนปกติภายหลังการทดลอง พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของความมีวินัยในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีคะแนนความมีวินัยในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดการสอนให้ข้อสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่ง ผลการศึกษา พบว่า นักเรียน มีความพึงพอใจผ่านเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า นักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, $S.D = 0.21$) เมื่อทดสอบนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผล ด้านเนื้อหา และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนการสอน ทั้ง 5 ด้านนี้ นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนสูงกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เป็นวิธีสอน อีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ให้นักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย และมีบางกิจกรรมที่สามารถทำให้นักเรียนช่วยผ่อนคลายความเครียด และในเนื้อหาผู้สอนได้เสนอเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยากขึ้น ทำให้นักเรียนมีความสนใจในเนื้อหาที่เรียนและเกิดความสุขสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร ไชยเขียว (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต่อบรรยากาศการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการพูด ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อบรรยากาศการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัชรี แจ่มใส, รัตติยา กรวยทอง, รุจิรา สร้อยทอง และ สวาทรี งามทรัพย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ หน่วย ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนาดีวิทยา ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2552 โดยการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วย ระบบนิเวศ มีความพึงพอใจ ผ่านเกณฑ์ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51) จำนวน 31 คน โดยนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ($\bar{X} = 4.4$, $S.D. = 0.8$) เมื่อทดสอบแล้วสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจผ่านเกณฑ์อยู่ในช่วงร้อยละ 83.87-100 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 14 ข้อ เมื่อทดสอบแล้วนักเรียนมีความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลและการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

จากการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีพัฒนาการโดยเฉลี่ยอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะการเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ได้ฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ได้ทำการทดลองปฏิบัติจริงและทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริตา ภากุลธิ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ รายวิชาภาษาต่างประเทศ หน่วย Sufficiency Economy โดยใช้ชุดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ “ฉลาดรู้” ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 97.22 อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) สรุปได้ว่าชุดกิจกรรมสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีการพัฒนาการด้านทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัย เพราะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ทำให้ได้ฝึกคิดรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง การทำงานเป็นทีมซึ่งกระบวนการสอนทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระได้ดี เพราะชุดกิจกรรมในการสอนแบบที่ใช้ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน และเหมาะสมกับนักเรียนทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และเมื่อศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสรุปได้ว่าการเรียนรู้รายวิชา จุลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) ที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกคิด ฝึกค้นคว้า ปฏิบัติด้วยตนเองจะมีผลทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในบทเรียนอย่างแท้จริงและส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบ (SICAR Model) มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้รายวิชา เพราะจะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยมุกดาหาร โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดที่นำเสนอไว้อย่างชัดเจนในทุกองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีเอกสารประกอบ คู่มือการใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลจากการนำไปใช้ ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุดกิจกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้การนำชุดกิจกรรมไปใช้เกิดประโยชน์มากที่สุด

1.2 นวัตกรรมที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอาจปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาวิชาเคมี ในแต่ละระดับ

1.3 การวิจัยครั้งนี้ เป็นนำเสนอชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงานกลุ่ม ความมีวินัยในการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจต่อการเรียนสูงขึ้น สำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยมุกดาหาร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน หากนำชุดกิจกรรมดังกล่าวไปใช้ ผู้ใช้ชุดกิจกรรมควรพิจารณาถึงบริบทของโรงเรียนและช่วงชั้นในการทำวิจัย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) กับชุดกิจกรรมการสอนแบบ 2SQ5R ชุดกิจกรรมในการ สอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย กรด เบส โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model) กับรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Team pair Solo) การสอนแบบ CIPPA

2.3 ควรศึกษาผลการเรียนรู้รายวิชาจลนศาสตร์เคมีและสมดุลเคมี หน่วย อัตราการเกิดปฏิกิริยาเคมี โดยใช้ชุดกิจกรรมในการสอนแบบฉลาดรู้ (SICAR Model)

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร. (2562). รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562. มุกดาหาร: โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร.
- กิตติวรธน์ กิตติวรธนา. (2550). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลวิจัยโรงเรียนนายสิบทหารบก. กรุงเทพฯ: กองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก.
- ขริตา ภาวสิทธิ์. (2553). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ หน่วย Sufficiency Economy โดยใช้ชุดกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้ตามแนว พระราชดำริ "ฉลาดรู้" ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์: ม.ป.พ.
- นัยนา ตรงประเสริฐ. (2544). การเปรียบเทียบทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และความสามารถในการตั้งคำถามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนวิชาวิทยาศาสตร์โดยมีและไม่มี การฝึกตั้งคำถามเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี แจ่มใส, รัตติยา กรวยทอง, รุจิรา สร้อยทอง, และสวาทรี งามทรัพย์. (2552). ผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วย ระบบนิเวศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนาดีวิทยา ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2552 โดยใช้การสอนแบบ SICAR. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- วรณัน ขุนศรี. (2549). เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง: กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์. วารสารวิชาการ, 9(2), 65-69.
- วรพร ไชยเขียว. (2548). การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อุมาพร สงสุวรรณ. (2551). ผลของชุดกิจกรรมแนว ที่มีต่อความมีวินัยในตนเอง ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจิตรลดา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

WORK SPIRITUALITY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING JOB ENGAGEMENT
OF EMPLOYEES OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN BAN DUNG DISTRICT,
UDON THANI PROVINCE

พรรณปพร สือกกลาง* สันยาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล

Wannpaporn Soeklang*, Sanyasorn Swasthaisong and Chardchai Udomkijmongkol

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: lookkai_lookkai@hotmail.com

รับบทความ 30 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 5 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 27 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$)
2. ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj} = 0.241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า $F = 24.173$) ได้แก่ งานที่มีคุณค่าและความหมาย และความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล
3. ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj} = 0.582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ค่า $F = 77.289$) ได้แก่ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันในงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of work spirituality, perceived organizational culture and job engagement of personnel in the Local Government Organizations (LGO) in Ban Dung District, Udon Thani Province, and 2) to examine the influence of workplace spirituality and perceived organizational culture affecting personnel's job engagement. The samples were 220 personnel of the LGO in Ban Dung District, Udon Thani Province. The instrument for data collection was a set of questionnaires. Statistics for data analysis consisted of frequency, percentage, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The workplace spirituality of the personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 3.58$). The perceived organizational culture of the personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 3.73$). The job engagement of the personnel as a whole was also at a high level ($\bar{x} = 3.84$).

2. Two independent variables of the workplace spirituality could explain the personnel's job engagement with 24.10 percent ($R^{2Adj} = 0.241$) and significantly correlated with the dependent variables at the .01 level of significance ($F = 24.173$). These included the worthy and meaningful jobs and the organizational value-personnel.

3. All four independent variables of the organizational culture perception could explain personnel's job engagement with 58.20 percent ($R^{2Adj} = .582$) and significantly correlated with the dependent variables at the .05 level of significance ($F = 77.289$). These included mission culture, adaptability culture, consistency culture, and involvement culture.

Keywords: Workplace Spirituality, Perceived Organizational culture, Job Engagement

บทนำ

ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการที่จะปรับปรุงให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่มักจะเชื่อมโยงถึงเรื่องความผูกพัน ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กรที่นำไปสู่การหล่อหลอมจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากร มีความสำคัญต่อทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร (Giaccalone and Jurkiewicz, 2003) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง องค์กรหรือสถานที่ทำงานที่มีการยอมรับและสนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจภายในของตนเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปด้วยการเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับชีวิตจิตใจของพนักงานทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานที่มีความสอดคล้อง และหลอมรวมคุณค่าของตนเข้ากับงานที่ทำหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ เกิดความรู้สึกเป็นชุมชน ความผูกพัน ในระดับลึกซึ่งที่มาจากจิตวิญญาณภายในเชื่อมต่อกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ ชีวิตมีความสุขในการสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำ เพื่อร่วมงาน และตนเองได้ และเมื่อพนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข งานให้ความหมายแก่ชีวิตของตน ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยกระหว่างงานกับตนเอง เกิดชุมชนที่ดีในที่ทำงาน จะทำให้ความขัดแย้งความคับข้องใจที่เกิดขึ้นลดน้อยลง และสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความภาคภูมิใจ ซึ่งจะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม และจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2555, หน้า 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและองค์กรต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) (Barney, 1986) โดยวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน (Sorakraikitkul and Siengthai, 2014) ความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ในงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราวแล้วหายไปหรือเกิดกับเหตุเฉพาะเจาะจงใด ๆ แต่ความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่มีความคงทนและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของ เหตุการณ์ ผู้คน หรือพฤติกรรมโดยทั่วไป ผู้ที่มีความผูกพันในงานจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเข้มแข็ง (Vigor) มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก เป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) มีความเกี่ยวพันกับงาน ของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าการทำทนาย และยังเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ในขณะที่พนักงานก็ทุ่มความสนใจไปทำงานอย่างเต็มที่และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีบุคลากรทั้งสิ้น 765 คน มีผู้ย้ายไปทำงานที่อื่น 23 คน และย้ายเข้า 21 คน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 13 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้น

ให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010, pp. 3-4) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 13 แห่ง จะมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง, 2561) 1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร 3) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและพึงพอใจให้ผู้บริหารงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสังเกตในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน และวิธีการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

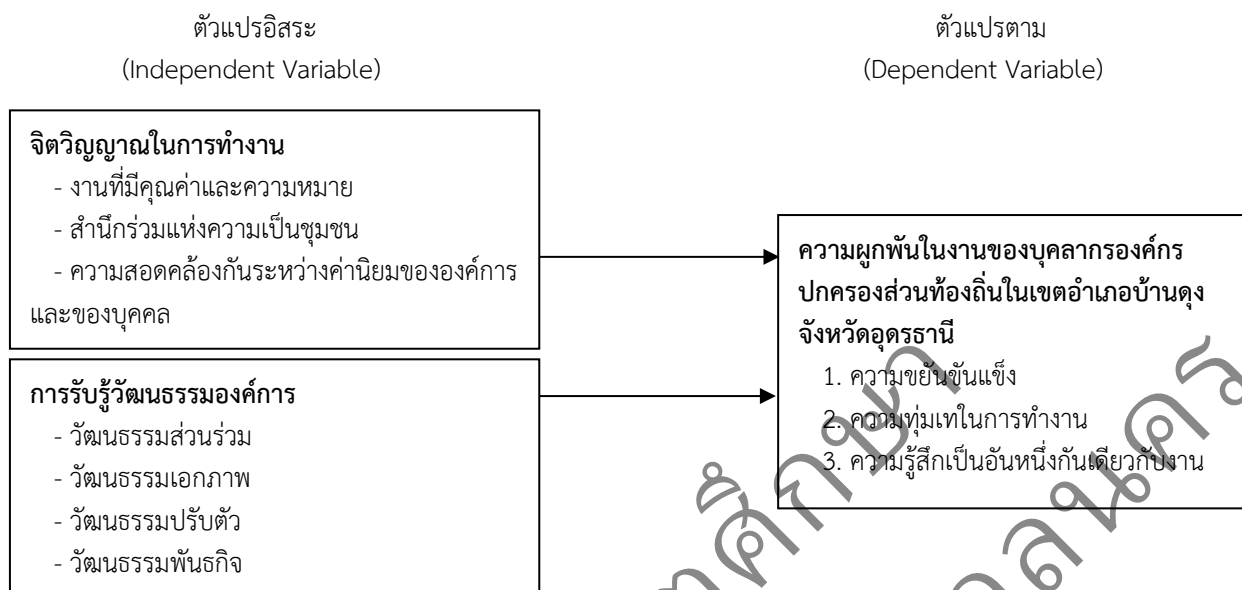
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาธารณ์,

2553, หน้า 15) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2004) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.842

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) จิตวิญญาณในการทำงาน 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร 3) ความผูกพันในงาน ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	จิตวิญญาณในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่มีคุณค่าและความหมาย	3.13	0.76	ปานกลาง
2	สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	3.72	0.65	มาก
3	ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	3.94	0.70	มาก
รวม		3.58	0.62	มาก

จากตาราง 1 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X} = 3.72$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X} = 3.13$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.53	0.78	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.81	0.65	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.87	0.67	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.61	มาก
รวม		3.73	0.58	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.53$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความขยันขันแข็ง	3.63	0.60	มาก
2	ความทุ่มเทในการทำงาน	4.17	0.62	มาก
3	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	3.78	0.70	มาก
รวม		3.84	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.317	0.192		12.039	0.000
งานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI ₁)	0.182	0.063	0.260	2.878	0.004*
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SPI ₂)	0.091	0.102	0.111	0.893	0.373
ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (SPI ₃)	0.156	0.073	0.203	2.133	0.034*

R=501, R²=.251, R²Adj=.241, F=24.173, Sig.=.000**

จากตาราง 4 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้านสามารถอธิบายความผูกพันต่อการได้ร้อยละ 24.10 และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F = 24.173) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI₁) ($\beta = 0.260$) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (SPI₂) ($\beta = 0.203$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง โดยจิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.172	0.155		7.550	0.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	0.137	0.041	0.201	3.371	0.001*
วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	0.163	0.062	0.198	2.648	0.009*
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	0.175	0.058	0.220	3.015	0.003*
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	0.240	0.063	0.273	3.808	0.000*

R=768, R²=.590, R²Adj=.582, F=77.289, Sig.=.000***

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน สามารถอธิบายความผูกพันต่อการได้ร้อยละ 58.20 และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F = 77.289) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ (β = 0.273) วัฒนธรรมปรับตัว (β = 0.220) วัฒนธรรมเอกภาพ (β = 0.198) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (β = 0.201) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับจิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า จิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.94) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X}$ = 3.72) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X}$ = 3.13) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยุณในการทำงาน ความผูกพันต่อการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิทยุณในการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นอันดับแรก จะทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน รวมถึงรู้สึกรักงานที่ทำมีประโยชน์ต่อการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาจิตวิทยุณในการทำงาน ในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}$ = 3.87) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}$ = 3.81) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}$ = 3.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.53) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศย์ จาปา (2556) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัด

ระนอง ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานในบริษัทของวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (ค่าเบต้า = 0.260) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (ค่าเบต้า = 0.203) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10 ทั้งนี้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ช่วยส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานโดยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และการทำงานหนักเกินไป 2) เอื้อให้พนักงานและผู้บริหารได้ตระหนัก ถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงานมากขึ้น และ 3) สนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคมรวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์และส่งเสริมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม องค์กรจึงควรประยุกต์แนวคิดจิตวิญญาณใน การทำงานมาใช้ เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมของพนักงานอันจะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณของพนักงานให้เติบโตและมีโอกาสฟื้นฟูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและของพนักงานในที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

5. ผลการวิจัยจากการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.273$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.220$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = 0.198$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.201$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20 ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามตามจุดอ่อนของวัฒนธรรมที่มักจะพบก็ คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจขาดมุมมองใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการรวบรวมขององค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหานี้ คือ การพยายามให้อีกฝ่ายซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือแยกวัฒนธรรมของแต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้าย คือ การลดความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกควมรวม โดย Hellrigel and Slocum (1982, p. 479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ มีดังนี้ 1) สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีตขององค์การนั้น ๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต 2) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง 3) ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ค่านิยมและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณ สืบสุข (2555) ได้ทำการศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย การวิจัย พบว่า ในภาพรวมผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า ผลความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 5 มิติ ที่สามารถเข้าสมการถดถอยเชิงพหุได้ คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีระดับนัยสำคัญ 0.84 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกมีพลังมีความสุขกับการทำงาน กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมโดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง และผู้บริหารควรมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ตามความเหมาะสม

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความขยันขันแข็ง โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน รู้สึกอยากไปทำงาน รู้สึกผ่อนคลายทางด้านจิตใจเมื่อได้ทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกหลงใหลในการทำงาน ยากที่จะแยกตัวออกจากงานจนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล เนื่องจาก พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สูงตามลำดับ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ทุกด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมปรับตัว และ วัฒนธรรมพันธกิจ เนื่องจาก พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร โดยเริ่มจาก วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วงควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความภักดีต่อองค์การ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลลิสติก เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กอกแก้ว จันทร์กิตทอง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม. รายงานการวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมนรงค์. (2559). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ รป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถาบันตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปลาวิ กระบวนรัตน์. (2557). จิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตนารณ์ สืบสุข. (2555). ผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของมโนทัศน์ผูกพันในงานของครู: รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Usa and Canada: By psychology press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. (1982). *Management*. (3rd ed.) Sydney: Addison-Wesley.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitude: an Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE ACHIEVEMENT OF SAKON NAKHON IRRIGATION PROJECTS

อติการ แสนสุวรรณศรี* ละมัย ร่มเย็น และ สันญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

Atigan Sansuwansri*, Lamai Romyen, and Sanyasorn Swasthaisong

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Luxhomeatigan@gmail.com

รับบทความ 31 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 29 ตุลาคม 2563 ตอรับบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน (MOT_2) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MOT_3) ด้านการเจริญเติบโต (MOT_5) และด้านการยอมรับนับถือ (MOT_6) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 17.50
4. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER_3) สมรรถนะหลัก (PER_1) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER_2) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.108 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 10.80

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ, โครงการชลประทานสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects, 2) to examine the level of factors in terms of work motivation and performance competency of Sakon Nakhon Irrigation Projects, and 3) to study the influences of factors-work motivation and performance competency affecting the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects. The samples consisted of 268 personnel of Sakon Nakhon Irrigation Projects. The instrument employed for data collection including a set of questionnaires. Statistics for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects as a whole were at the highest level ($\bar{X} = 4.51$).

2. The work motivation of personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 4.50$) and performance competency of personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 4.61$).

3. Work motivation of personnel in term of the success of the performance (MOT_2), accountability/responsibility (MOT_4), occupation progress (MOT_3), occupation growth (MOT_5) and workplace acknowledgement and recognition (MOT_6) had significant influences on the performance results of Sakon Nakhon Irrigation Projects at the .05 level of significance with 0.175 coefficient and could correctly predict the performance results of Sakon Nakhon Irrigation Projects with 17.50 percent.

4. Performance competency of personnel of Sakon Nakhon Irrigation Projects in terms of functional/position competency (PER_3), core competency (PER_1), management competency (PER_2) had significant influences on the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects at the .05 level of significance with 0.108 coefficient and could predict the performance achievement of Sakon Nakhon Irrigation Projects with 10.80 percent.

Keywords: Performance Results, Sakon Nakhon Irrigation Project

บทนำ

โครงการชลประทานสกลนคร เป็นโครงการชลประทานประจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งสังกัดของสำนักชลประทานที่ 5 กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งอยู่ที่ บ้านนาคำ ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ห่างจากตัวเมืองสกลนครประมาณ 11.75 กม. ถนนสายสกลนคร-กาฬสินธุ์ ที่ตั้งโครงการอยู่ในเนื้อที่ 300 ไร่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการส่งน้ำและบำรุงรักษาของโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและบริหารงานทั่วไป ด้านพัสดุครุภัณฑ์ งานธุรการและบัญชีการเงิน ควบคุมดำเนินงานของกรมชลประทานภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อเร่งรัดพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก ส่งเสริมกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ การเกิดอุทกภัย รวมทั้งวางแผนงานส่งน้ำบำรุงรักษาและระบายน้ำ จัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณน้ำท่า น้ำฝน และปริมาณน้ำที่ส่งเข้าสู่พื้นที่โครงการชลประทานขนาดเล็ก โครงการศูนย์บริการเกษตรกรเคลื่อนที่ โครงการชลตลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติ โครงการพิเศษอื่น ๆ เช่น โครงการตามพระราชดำริ โครงการขนาดกลางเร่งด่วน โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงและงานก่อสร้างอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (โครงการชลประทานสกลนคร, 2562) ปัจจุบันอ่างเก็บน้ำ ผาย และโครงการสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ที่อยู่ในเขตจังหวัดสกลนคร มีทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โครงการอื่นเนื่องจากพระราชดำริ ในเขตจังหวัดสกลนครมีโครงการขนาดใหญ่ 2 โครงการ คือ เขื่อนน้ำพุง ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความจุ 165 ล้านลูกบาศก์เมตร ทำหน้าที่ผลิตไฟฟ้า 6,000 กิโลวัตต์ และเขื่อนน้ำอูน โดยโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาน้ำอูน ความจุ 520 ล้านลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่ชลประทาน 180,464 ไร่ และนอกเขตโครงการชลประทานขนาดใหญ่ อยู่ในความดูแลของโครงการชลประทานสกลนคร ในด้านส่งน้ำและบำรุงรักษาโครงการอ่างเก็บน้ำขนาดกลาง โครงการชลประทานขนาดเล็ก และโครงการชลประทานอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ดำเนินการก่อสร้างเสร็จ กระจายอยู่ในอำเภอต่าง ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร รวม 18 อำเภอ รวมพื้นที่ชลประทานทั้งสิ้น 349,514 ไร่ (โครงการชลประทานสกลนคร, 2562)

การดำเนินงานของโครงการชลประทานสกลนคร จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งปัจจัยในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการที่บุคคลใดจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นอย่างหนึ่งที่บุคคลนั้นจะต้องได้รับสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่ดีซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ พวกเขาเหล่านั้นจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อไต่เต้าไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้นด้วยความพยายามทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองมากขึ้น กล้าเสี่ยงที่จะทำงานยากขึ้นและรู้จักวางแผนประเมินความยากง่ายของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดในงานนั้น ๆ อันนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่องานและความไฝ่ฝันที่จะเห็นผลงานของตนเองบรรลุถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้น ปลุกเร้าให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในที่สุด การรักษาผู้มี

ศักยภาพสูงให้ทำงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน (จิตติมา อัคริตติพงศ์, 2556) องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรตามแนวคิด ของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551) นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การมีบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในงาน (technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์กร (employee core competency) องค์กรจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในระยะยาวปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กรจึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551)

สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา โครงการชลประทานสกลนคร ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น บางคนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน การขออนุญาตออกนอกบริเวณบ่อยครั้ง การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ ไม่ร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน เกียจคร้าน ขาดความสามัคคี ผลงานไม่ก้าวหน้า เป็นต้น ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดีหรือลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ต่ำ ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

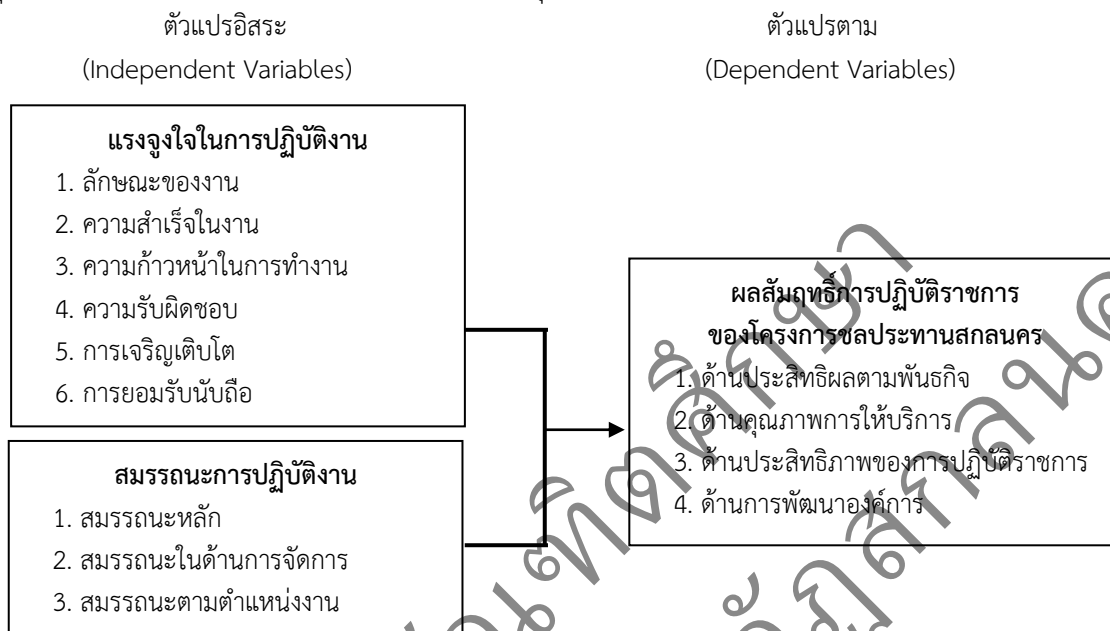
จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร” ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสั่งการและพัฒนาการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการนำความรู้ไปส่งเสริมให้ประชากรเป้าหมาย และประชากรที่อยู่ในหมู่บ้านรอบ ๆ พื้นที่โครงการชลประทานสกลนคร ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ เกษตรกรรมอันเหมาะสมแก่สภาพพื้นที่ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของโครงการชลประทานสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) องค์ประกอบของสมรรถนะของ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจริญจินดา (2561) และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของ David C. McClelland (1998) 3) กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมชลประทาน และแนวคิด Balanced Scorecard (B.S.C.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2555, หน้า 2) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโครงการชลประทานสกนนคร จำนวน 890 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโครงการชลประทานสกนนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.786

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโครงการชลประทานสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้ (อนันทยศรานิซ, 2552)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร 3) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การศึกษาอิทธิพลของอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ลักษณะของงาน	4.30	0.47	มาก	6
2	ความสำเร็จในงาน	4.61	0.37	มากที่สุด	1
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.48	0.53	มาก	5
4	ความรับผิดชอบ	4.49	0.40	มาก	4
5	การเจริญเติบโต	4.57	0.43	มากที่สุด	2
6	การยอมรับนับถือ	4.53	0.35	มากที่สุด	3
รวม		4.50	0.25	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.61$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.57$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$) มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.30$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	สมรรถนะหลัก	4.71	0.29	มากที่สุด	1
2	สมรรถนะในด้านการจัดการ	4.56	0.43	มากที่สุด	2
3	สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	4.55	0.36	มากที่สุด	3
รวม		4.61	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ สมรรถนะในด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.55$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	4.52	0.45	มากที่สุด	3
2	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.64	0.34	มากที่สุด	1
3	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	4.56	0.33	มากที่สุด	2
4	ด้านการพัฒนาองค์กร	4.34	0.51	มาก	4
รวม		4.51	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.64$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.56$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{X} = 4.52$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.34$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.656	0.252		10.535	0.000
ลักษณะของงาน	0.036	0.027	0.076	1.326	0.186
ความสำเร็จในงาน	0.181	0.037	0.297	4.840	0.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.061	0.030	0.145	2.030	0.043*
ความรับผิดชอบ	0.110	0.040	0.196	2.793	0.006*
การเจริญเติบโต	0.064	0.032	0.123	2.029	0.043*
การยอมรับนับถือ	0.078	0.037	0.122	2.139	0.033*

$R^2 = 0.193$, $R^{2Adj} = 0.175$, $F = 10.417$, $Sig = 0.000^{**}$

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน (MOT_2) ($\beta = 0.297$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ($\beta = 0.196$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MOT_3) ($\beta = 0.145$) ด้านการเจริญเติบโต

(MOT₅) ($\beta = 0.123$) และด้านการยอมรับนับถือ (MOT₆) ($\beta = 0.122$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ได้ร้อยละ 17.50

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	3.011	.260		11.592	.000
สมรรถนะหลัก	.128	.048	.165	2.700	.007*
สมรรถนะในด้านการจัดการ	.082	.031	.159	2.612	.010*
สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	.115	.036	.186	3.180	.002*

$R^2 = .118$, $R^{2Adj} = .108$, $F = 11.789$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER₃) ($\beta = 0.186$) สมรรถนะหลัก (PER₁) ($\beta = 0.165$) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER₂) ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.108 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ได้ร้อยละ 10.80

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.64$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.56$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ ($\bar{X} = 4.52$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.34$) มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.สอ.สมัย จันทเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของงาน ของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 มีระดับคะแนนประเมินสูงสุด 364 คะแนน คะแนนประเมินต่ำสุด 320 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 337 คะแนน และเมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 มีผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน มีค่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เฝื่อนเลื่อน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมภาค 8 ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมภาค 8 อยู่ในระดับร้อยละ 80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.61$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.57$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.53$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.30$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโครงการชลประทานสกนนครให้

ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือแรงจูงใจ ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการทุกระดับมีความหวัง และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.อ.สมัย จุ่นเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงการต่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า สมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ สมรรถนะในด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.55$) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ จึงทำให้เกิดแรงขับในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด รวมถึงโครงการชลประทานสกลนคร มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจากองค์กรที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร จึงทำให้สมรรถนะการทำงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2561) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.อ.สมัย จุ่นเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 ผลศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสาธิต มณฑลทหารบกที่ 14 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย สมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงทอง แป้นประโคน (2558) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธางค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.297$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.196$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = 0.145$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = 0.123$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.122$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.175 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 17.50 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเป็นอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์การ

ปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ซึ่งโครงการชลประทานสกลนคร มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อาทิ การจัดโครงสร้างการทำงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การให้การสนับสนุน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยกย่องชมเชยในความสำเร็จ เป็นต้น โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และส่งผลให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครพนม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เขียนเขียน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการระดับ 8 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร แทบทับ (2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 4 ตัวแปร มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของข้าราชการ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

5. ผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกลนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (PER₃) ($\beta = 0.186$) สมรรถนะหลัก (PER₁) ($\beta = 0.165$) และสมรรถนะในด้านการจัดการ (PER₂) ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = 0.108 โดยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ได้ร้อยละ 10.80 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งบุคลากรโครงการชลประทานสกลนครมีสมรรถนะสูงขึ้น จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hay Group (2004) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อพนักงาน ดังนี้ 1) ต่อองค์กร สมรรถนะทำให้ได้มาซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง, ทำให้ได้คนที่เหมาะกับงานมากขึ้นทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและลดอัตราการลาออกและนั่นหมายถึงการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรบนปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น 2) ต่อผู้บริหาร สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของความสำเร็จในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีประโยชน์ในการประเมินและการพัฒนาพนักงานทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่แตกต่าง จุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน 3) ต่อพนักงาน สมรรถนะให้ความชัดเจนในสิ่งที่บุคคลหนึ่ง สิ่งซึ่งแสดงถึงความสำเร็จของงานและทักษะที่ต้องพัฒนา ช่วยให้มองเห็นทางเดินอาชีพและทำให้แน่ใจว่าตนเหมาะสมกับงานและทำให้เข้าใจความแตกต่างของงานกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อไปทำหน้าที่ในงานใหม่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมการ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร เขียนเขียน และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการระดับ 8 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโรคา และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานและปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และควรให้อิสระในงานแก่บุคลากรที่รับมอบหมายให้ทำอย่างเหมาะสม

1.2 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยการฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน และให้มีทักษะการสื่อสารและจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในด้านการจัดการ โดยการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ในการวิเคราะห์วางแผน

1.3 โครงการชลประทานสกนนคร ควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร ด้านการพัฒนางาน โดยผู้บริหารควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมคุ้มค่า และควรจัดระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

1.4 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ เนื่องจาก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

1.5 โครงการชลประทานสกนนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการชลประทานสกนนคร ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในด้านการจัดการ เนื่องจาก พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

1.6 ผู้บริหารโครงการชลประทานสกนนคร ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานในจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ที่อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลอิสติก การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกนนคร เสนอต่อหน่วยงานในระดับกรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา. (2561). สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพ การให้บริการขององค์กร.

รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โครงการชลประทานสกนนคร. (2562). *บรรยายสรุปโครงการชลประทานสกนนคร ประจำปี 2562*. สกนนคร: โครงการชลประทานสกนนคร.

- นิภาพร เนิยเนี่ยน. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาพร รอดโรคา และคณะ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 48-60.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิไล ชัยสมภาร. (2557). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ เหล่าทอง. (2551). การศึกษาขีดความสามารถและความคาดหวังจากประชาชน ของนักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมัย จุ่นเจริญ, จ.ส.อ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. งานนิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนทร แทบทับ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงทอง แป้นประโคน. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Gibson and others. (1973). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

FACTORS AFFECTING THE ACHIEVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATIONS IN PHANNA NIKHOM DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

ปองใจ ปากเมย* ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และ สันยาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง

Pongjai Pakmoei*, Chardchai Udomkijmongkol and Sanyasorn Swasthaisong

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: sky_nokna@hotmail.com

รับบทความ 31 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 29 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 23 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ 2) ระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ และ 3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 253 คน โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบเหี่ยวย่น (Proportional Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
3. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก ได้ร้อยละ 53.10 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมดงรัก ได้ร้อยละ 52.50

คำสำคัญ: สัมฤทธิ์ผล, การบริหารงานบุคคล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of organizational culture and transformational leadership of administrators of the Local Government Organizations (LGOs) in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 2) to examine the level of achievement of personnel management, and 3) to study the influences of the organizational culture and transformational leadership on the achievement of personnel management. The samples consisted of 253 personnel of the LGOs in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, selected through proportional sampling and simple random sampling. The instrument for data collection

was a set of questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The organizational culture of the LGOs, as a whole was at a high level. Also, the transformational leadership of the administrators of the LGOs, as a whole was at a high level.
2. The achievement of personnel management of the LGOs as a whole was at a high level in all aspects
3. The organizational culture in terms of the involvement culture, adaptability culture, and mission culture, significantly influenced and were able to predict the achievement of personnel management of the LGOs at the .05 level of significance with 53.10 percent. The transformational leadership of administrators in terms of idealized influence and intellectual stimulation had significant influences and were able to predict the achievement of personnel management of the LGOs at the .05 level of significance with 52.50 percent.

Keywords: Achievement, Personnel Management, Local Government Organizations

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ทักษะ บัณฑิตและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึ่งพาข้าราชการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนอัตราากำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างอัตราากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัลบำเหน็จ บำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป ซึ่งบุคลากรหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกำหนด เพื่อเข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นนั้น อำนาจในการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนระดับ การโอน การย้าย หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารหรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ขวลิต สละ, 2556)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบแต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากรไม่ได้ทุ่มเทให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการสนองปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เกาสวรรณ์, 2550, หน้า 2) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ วัฒนธรรมองค์กร องค์การโดยทั่วไป จะมีระบบค่านิยมของตนเองที่

ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรจากการศึกษาของ Denison (1990) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม วัฒนธรรมองค์กรจึงสมควรที่จะได้รับการบริหารจัดการอย่างใกล้ชิดและถูกต้อง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านอื่น ๆ ด้วย โดย Barney (1986) อธิบายว่า องค์กรแต่ละรูปแบบจะมีปัจจัยภายในที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถรับรู้ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมของผู้นำ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้นับว่าเป็น “ต้นทุน” ที่แต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ อีกทั้งปัจจัยเหล่านี้ยังอาจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และขีดความสามารถขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของหน่วยงาน แต่ความสนใจในการบริหารมักมุ่งไปที่แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า โดยแท้จริงแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปยังทิศทางที่คาดหวัง ปัจจุบันนักทฤษฎีองค์กรจึงเริ่มหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวแปรในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จ แต่การใช้วัฒนธรรมขับเคลื่อนต้องเข้าใจให้ถูกต้องว่าทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเลียนแบบวัฒนธรรมขององค์กรอื่นสิ่งไม่เกิดประโยชน์ เพราะแต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป (Browder, 1993) ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ พฤติกรรมของบุคลากรทุกด้าน รวมทั้งมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย แต่ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดย Northouse (2013) อธิบายว่า ผู้บริหารองค์กรเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องเตรียมความพร้อมของตนเองในทุกด้าน ทั้งความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เนื่องจากแนวทางการในยุคปัจจุบันการบริหารต้องได้ทั้งผลงานและน้ำใจของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยอีกประการที่สำคัญในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จ คือ “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำในที่นี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในองค์กร และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กร และในประเทศต่าง ๆ องค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดคิดต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 3)

อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ซึ่งที่ผ่านมามีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลหลายอย่าง ปัญหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างไร จึงจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและคุณยติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ในช่วงที่ผ่านมาได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหลาย ๆ อย่าง เช่น ปัญหาความก้าวหน้าของพนักงานซึ่งช้ากว่าข้าราชการอื่น ๆ การเลื่อนระดับล่าช้า เพราะเงินเดือนไม่ถึงขั้นต้องครองตำแหน่งทำให้เสียเวลา ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์แทนระบบคุณธรรม จึงทำให้หน่วยงานไม่ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องและทันสมัยเหมาะสมกับระบบราชการไทย สิ่งทีกล่าวมานี้ ล้วนแต่ทำให้บุคลากรขององค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะเกิดความรู้สึกต้องการโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ไม่มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้วิจัยราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากการวิจัยเสนอผู้บริหารตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ถูกต้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) 3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.842

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ 3) สมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.00	0.63	มาก	1
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.83	0.60	มาก	3
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.85	0.62	มาก	4
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.91	0.63	มาก	2
รวม		3.90	0.56	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.91$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.83$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.62	0.69	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.57	0.71	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.63	0.69	มาก	1
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.52	0.78	มาก	4
รวม		3.59	0.68	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.62$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิค จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.94	0.63	มาก	2
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.10	0.64	มาก	1
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.86	0.71	มาก	4
4	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.82	0.75	มาก	4
5	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.89	0.76	มาก	3
รวม		3.96	0.60	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std. error	(β)	t	P-value
(Constant)	0.874	0.184		4.753	0.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.270	0.065	0.285	4.153	0.000***
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.147	0.088	0.148	1.665	0.097
วัฒนธรรมปรับตัว	0.218	0.087	0.225	2.524	0.012*
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.152	0.071	0.159	2.154	0.032*

$R^2 = 0.538$, $R^{2Ad} = 0.531$, $F = 72.194$, $Sig = 0.000^{**}$

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.225$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.531 ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ สามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.606	0.145		11.057	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.293	0.096	0.338	3.060	0.002**
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.194	0.111	0.229	1.750	0.081
การกระตุ้นทางปัญญา	0.551	0.095	0.638	5.779	0.000***
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.004	0.076	0.005	0.049	0.961

$R^2 = .532$, $R^{2Ad} = .525$, $F = 70.576$, $Sig = .000$ **

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.638$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.338$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.525 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 52.50

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.225$) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.159$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10 ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ วัฒนธรรมองค์การองค์การโดยทั่วไปจะมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ ขององค์การอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวัต เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.873$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันทำนายได้ 68.90% สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อัยกร (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.638$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.338$) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.525 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 52.50 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะส่งผลต่อความล้มเหลวขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานดีไปด้วย เนื่องจากแนวทางทฤษฎีในปัจจุบันการบริหารต้องได้ทั้งผลงานและน้ำใจของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.873$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันทำนายได้ 68.90 % สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก (ค่า $\beta^2 / df = 1.198$, df = 75, RMSEA = 0.024, RMR = 0.027, CFI = 1.00) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อัยกร (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ไชยสุระ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.09) ด้านธรรมาภิบาล (0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (0.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72, df = 29, P-value = 0.99, RMSEA = 0.13, CN = 672.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.96)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยควรมีการกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน และมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมโดยควรมีการกำหนดวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน และนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารฯ สอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมกันสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรมีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยควรมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงาน และควรมีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม

1.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม ควรมีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริงควรจัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน ควรมีการวางแผนกำลังคน โดยกำหนดแผนระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาวให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพโดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกมของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม เช่น วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ปัจเจกบุคคล และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพล ไชยสุระ. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุนทรรัตน์ เถาสวรรณ์. (2550). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ร.บ. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สามารถ อัยกร. (2561). อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. In *Academy of Management Review*, 11(3, July), pp. 656-665.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Browder, R. (1993). *Social psychology*. New York: Free Press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- Denison, D. R.; Haaland, S. and Goelzer, P. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern around the World?. *Advances in Global Leadership*. 3: 205-227.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: theory and practice*. (6th ed). London: Western Michigan University. Washington DC United States of America.

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1

LEARNING ACHIEVEMENT AND OPINIONS ON THE LEARNING MANAGEMENT BASED ON THE FLIPPED CLASSROOM OF THE FIRST-YEAR NURSING STUDENTS

ภาณุ อุดกลั่น* สกาวเดือน มงคลสุขนธรัก และ ปานเพชร สกุลคู
Panu Odklun*, Sakawduan Mongkonsukontharuk and Panphet Sakulkoo
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี จังหวัดอุตรธานี 41330
Boromarajonani College of Nursing, Udon Thani, 41330, Thailand

*Corresponding author: E-mail: panu@bcnu.ac.th

รับบทความ 7 ตุลาคม 2563 แก้ไขบทความ 27 ธันวาคม 2563 ตอบรับบทความ 19 มกราคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี จำนวน 187 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิงใช้ t-test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{X} = 70.45$, $t = 40.21$, $p < 0.001$)
2. ผลการประเมินผลงาน 5 กิจกรรม เปรียบเทียบกับเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล ($t = 15.88$) 2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม ($t = 55.33$) 3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม ($t = 41.67$) 4) ประเมินสื่อวีดิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล ($t = 35.08$) และ 5) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล ($t = 37.49$)
3. ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

ABSTRACT

This research aimed to examine the learning achievement and opinions of the first-year nursing students on learning management based on the flipped classroom model. The sample consisted of 187 first-year nursing students studying at Boromarajonani College of Nursing in Udon Thani Province. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The student learning achievement comparing with set criteria were significantly different at the .01 level ($\bar{X} = 70.45$, $t = 40.21$, $p < 0.001$).
2. The results of performance task evaluations when comparing with the set criteria were significantly different at the .01 level, namely 1) the individual physical examination ($t = 15.88$); 2) the group case study report ($t = 55.33$); 3) a presentation of individual case studies ($t = 41.67$); 4) individual physical examination video media ($t = 35.08$); and 5) Individual physical examination reports ($t = 37.49$).
3. The student opinions toward the developed learning management found that the learning atmosphere was at the highest level. The activities supporting learning and benefits received from learning management were both at a high level.

Keywords: Flipped Classroom Learning Management

บทนำ

ยุคการศึกษาสมัยใหม่ต้องการให้ผู้เรียนมีลักษณะการเรียนรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อ ปฏิบัติจริง (Learning to do) และการเรียนรู้เพื่อมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลเมืองและพลโลก (Learn to live together) ซึ่งนักศึกษาสามารถรู้ เข้าใจ ปฏิบัติจริง และรวมถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะทางเทคโนโลยีและทักษะทางอาชีพ ซึ่งสภาพสังคมปัจจุบันสิ่งเหล่านี้ทางด้านการศึกษาให้ความสนใจเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เน้นยุทธศาสตร์การพัฒนา คนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการ สาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ ผู้สอน คือ อาจารย์ต้องปรับเปลี่ยนวิธีให้เข้ากับบริบทของสังคมกำลังจะเปลี่ยนผ่านระบบการศึกษา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ด้านการสอนที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่ง คือ “รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน”

ห้องเรียนกลับด้านเป็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้โดย Jonathan Bergmann และ Aaron Sams ครูสอนวิทยาศาสตร์จาก รัฐโคโลราโด สหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2012 ได้เขียนหนังสือ Flip Your Classroom: Reach Every Student in Every Class Every Day เป็นรูปแบบหนึ่งของการสอนที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ผ่านการเรียนด้วยตนเองจากสื่อวิดีโอออนไลน์ชั้นเรียนหรือที่บ้าน ส่วนการเรียนใน ชั้นเรียนปกติจะเป็นการเรียนแบบสืบค้นหาความรู้ที่ได้รับร่วมกันกับเพื่อนร่วมชั้น โดยมีผู้สอนเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือชี้แนะ ซึ่ง การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านนั้นจะมุ่งเน้นการสร้างสร้งองค์ความรู้ ด้วยตัวนักศึกษาเองตามทักษะความรู้ ความสามารถและ สถิติปัญญาของแต่ละบุคคล เนื่องจากทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ที่เน้นผู้ลงมือทำ คือ ผู้เรียน ผู้สอนเป็นเพียงผู้ช่วยคอยให้คำแนะนำไม่ใช่ผู้สอนหรือบอกความรู้ แต่การศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในประเทศไทยก็ไม่ได้มี การเปลี่ยนแปลงไปมากนัก ยังคงเน้นเนื้อหาให้ความรู้ด้วยวิธีการบรรยาย ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ไม่มีการวางแผน และไม่เกิดทักษะในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และเรียนเพื่อสอบมากกว่า เรียนให้รู้จริง

การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านจึงเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งทางการศึกษาที่จะสนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนาทักษะกระบวนการคิด เกิดการเรียนรู้เชิงลึกขึ้นในชั้นเรียนซึ่งกิจกรรมในชั้นเรียนของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียน กลับด้านนั้นจะค่อนข้างยืดหยุ่น อาจผสมผสานกับรูปแบบการเรียนอื่นได้หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ เช่น การเรียนแบบโครงงานเป็นฐาน การเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ และสะเต็มศึกษา เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2556) ห้องเรียนกลับด้านทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนจากที่เคยเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาเป็นการเน้นกระบวนการ โดยผู้สอนต้องอธิบายกระบวนการเรียนให้ผู้เรียนเข้าใจผู้เรียนต้องมีทักษะด้านการรู้เท่าทันการสื่อสาร สารสนเทศ และสื่อ (communications, information and media literacy) ที่เป็นหนึ่งในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Bergmann & Sams, 2012) ปัจจุบันการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านกำลังเป็นเรื่องใหม่ที่เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย มีแหล่งเรียนรู้ Flipped learning network หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ Camtasia studio, podcast publisher และเว็บไซต์ต่าง ๆ เช่น flippedclassroom.org ซึ่งเป็นแหล่งรวมบทเรียน วิธีการสอน และการบอกเล่าประสบการณ์การนำไปใช้ของแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Bell, 2015) และใน ประเทศไทยก็มีแหล่งเว็บไซต์ในลักษณะนี้แล้วเช่นเดียวกัน คือ classtart.org google classroom เป็นต้น

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชา มโนมิติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี ในปี พ.ศ.2560 พบว่า การจัดการเรียนการสอนเน้นการบรรยายเป็นหลัก ไม่มีสื่อการเรียนรู้ที่สามารถ เร้าความสนใจของนักศึกษา ไม่มีการบูรณาการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาเกิดทักษะ การเรียนรู้ที่ดี จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จาก ปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped classroom) โดย นำมาใช้แก้ปัญหาในการจัดกระบวนการเรียนรู้นี้ในชั้นเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยนำการทดลองมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้ในรายวิชามโนมิติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนานักศึกษาทั้งทางด้านสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) และผู้เรียนมีความคิดเห็นเชิงบวก ต่อการจัดการเรียนรู้

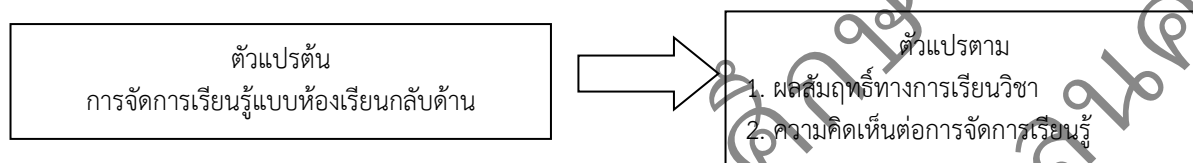
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ระหว่างเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 กับคะแนนหลังเรียนของนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านในรายวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดในหัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)
3. ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ (Opinion)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 190 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 1 หรือ 0.01 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 187 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of item objective Congruence หรือ IOC) และความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ตัวเลือก และการใช้คำถาม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และนำข้อเสนอนี้ของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ที่ผ่านการเรียนรายวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาลมาแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

2.2 แบบประเมินผลงาน ประกอบด้วย (1) ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาค ทดลองรายบุคคล (2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (4) ประเมินสื่อวีดิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล (5) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล นำแบบประเมินผลงานที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) และความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ตัวเลือก และการใช้คำถาม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และนำข้อเสนอนี้ของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ที่ผ่านการเรียนรายวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาลมาแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลงาน ดังนี้ (1) ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล เท่ากับ 0.80 (2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม เท่ากับ 0.76 (3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม เท่ากับ 0.74 (4) ประเมินสื่อวีดิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล เท่ากับ 0.81 (5) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล เท่ากับ 0.79

2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ แยกเป็นรายด้านทั้งหมด 3 ด้าน คือ ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ (2) ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ และ (3) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) และความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ตัวเลือก และการใช้คำถาม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา จำนวน 30 คน ที่ผ่านการเรียนรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาลมาแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่พัฒนาเท่ากับ 0.75

3. วิธีรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาล จากการสอบถามผู้สอนร่วม และสัมภาษณ์นักศึกษาที่เคยเรียนเรื่องนี้มาแล้ว รวมทั้งศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้สอนร่วม และนักศึกษา

3.2 ปฐมนิเทศ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทราบ และอธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาและผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้

3.4 เมื่อเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้แล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบนักศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน ดังนี้

3.4.1 นักศึกษาทำแบบทดสอบรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 80 ข้อ รวม 160 ข้อ ระยะเวลาทำแบบทดสอบ 90 นาทีต่อครั้ง แล้วปรับคะแนนให้เป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน

3.4.2 ผู้สอนประเมินนักศึกษาในการเรียนภาคทดลองโดยใช้เครื่องมือ ดังนี้ (1) แบบประเมินการสอบตรวจร่างกาย ภาคทดลองรายบุคคล (2) แบบประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (3) แบบประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (4) แบบประเมินสื่อวีดิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล (5) แบบประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล

3.4.3 ผู้สอนสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 24 ข้อ ระยะเวลาทำแบบสอบถาม 20 นาที แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4.4 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จาก 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาล (2) แบบประเมินผลการเรียนภาคทดลอง และ (3) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามกิจกรรมของแผนการจัดการเรียนรู้ มาวิเคราะห์ประมวลผลในรูปความเสี่ยง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอ้างอิงใช้การทดสอบค่าที (t - test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent Sample) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาลกับเกณฑ์ 60%

สรุปผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มที่ศึกษา

ผู้วิจัยศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ห้องเรียน และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา มโนคติ ฤทธิ และกระบวนการพยาบาล ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 95.19 อายุ 19 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 87.17 เป็นห้องเรียน A จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 49.73 เป็นห้องเรียน B จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.27 ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ B จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06

2. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา มโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล

ผู้วิจัยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชามโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี้อุตรธานี จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการสอบ คือ 1) สอบกลางภาค และ 2) สอบปลายภาค และ ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลงาน 5 ชิ้นงาน เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินผลสอบ และผลงานอื่น ๆ ในรายวิชากับเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 พบว่า

ส่วนที่ 1 ผลการสอบ

1. สอบกลางภาค พบว่า คะแนนเฉลี่ย 49.27 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 48 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 4.17$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนสอบกลางภาค และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สอบปลายภาค พบว่า คะแนนเฉลี่ย 51.38 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 48 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 8.20$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนสอบปลายภาค และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คะแนนรวมถ่วงน้ำหนัก คะแนนเฉลี่ย 70.45 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 60 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 40.21$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรวมถ่วงน้ำหนัก และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลงาน พบว่า

1. ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล (คะแนนเต็ม 90 คะแนน) คะแนนเฉลี่ย 70.70 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 54 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 15.88$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) พบว่า คะแนนเฉลี่ย 86.82 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 60 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 55.33$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) คะแนนเฉลี่ย 31.00 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 24 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ค่า $t = 41.67$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประเมินสัณนิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล (คะแนนเต็ม 47 คะแนน) คะแนนเฉลี่ย 39.61 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 28 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 35.08$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนสัณนิทัศน์การตรวจร่างกายรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) คะแนนเฉลี่ย 32.10 คะแนน และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 เท่ากับ 24 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 37.49$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากับ 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22

2. ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากับ 122 คน คิดเป็นร้อยละ 65.24

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านในรายวิชา มโนคติ ทัศนศึกษา และกระบวนการพยาบาล ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 31 คน จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 12 คน ได้แก่ เวลาเรียนน้อยอยากเพิ่มเวลาในการเรียนช่วงปฏิบัติมากขึ้น ควรปรับตารางเรียนนักศึกษาและอาจารย์ประจำกลุ่มให้ตรงกัน เพื่อป้องกันการทับซ้อนของตารางสอน อาจารย์กับชั้นปีอื่น ๆ การเรียนในแต่ละฐานบางฐานอาจารย์ประจำฐานไม่ว่างจึงทำให้ต้องหาเวลาเรียนใหม่ อยากให้อาจารย์ประจำฐานสอนก่อน แล้วค่อยถามถอดบทเรียนทีหลัง อยากให้มีการผ่อนคลายก่อนเรียนจะทำให้บรรยากาศน่าเรียน ไม่ตึงเครียดจนเกินไป นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ทำให้สะสมความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น อยากให้จับกลุ่มแบบไม่ต้องเรียงเลขที่ อยากให้อธิบายการวางแผนสุขภาพทางการพยาบาลเพิ่มเติม อยากให้เรียนทฤษฎีในห้องก่อนเข้าเรียนเป็นกลุ่มย่อย การให้สถานการณ์จำลองขอโจทย์ที่มีความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ทำความเข้าใจกระบวนการพยาบาลที่ถูกต้องที่สุด เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 9 คน ได้แก่ อยากให้มีเวลาในการนำเสนอ case study มากกว่านี้ วิธีโอการตรวจร่างกายใช้เวลาในการทำงานมากกว่าจะตัดต่อได้ อยากให้เพิ่มเวลานำเสนอโจทย์สถานการณ์ เพื่อจะได้ให้อาจารย์เสนอแนะเพิ่มเติมส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ขอส่งงานวิดีโอตรวจร่างกายหลังสอบปลายภาค การทำวิดีโออุปกรณ์และสถานที่ไม่เพียงพอ ขอเสนอว่าหากจะทำวิดีโอควรที่จะทำเป็นกลุ่มดีกว่า อาจจะมีกลุ่มละ 3-4 คน ก็ได้เพื่อลดปัญหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการถ่ายทำวิดีโอของนักศึกษา ทำให้นักศึกษามีการทำงานเป็นทีม เกิดทักษะในการทำงาน แต่การเรียนในภาคทดลองหรือปฏิบัตินั้นก็ทำให้เกิดความเครียดในระดับหนึ่ง เป็นต้น

3. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 4 คน ได้แก่ การใช้อุปกรณ์ในการถ่ายทำที่ต้องต่อคิวกันใช้ทำให้ใช้เวลาในการถ่ายทำนานพอสมควร การจัดทำวิดีโอมีอุปกรณ์ไม่เพียงพอมีเวลาในการตัดต่อน้อย อุปกรณ์การตรวจร่างกายยังไม่เพียงพอสำหรับนักศึกษา เช่น ส้อมเสียง เป็นต้น

4. ด้านอาจารย์ผู้สอน แสดงความคิดเห็น จำนวน 7 คน ได้แก่ ชอบการสอนของอาจารย์ทุก ๆ ท่านมากเพราะทุ่มเทมาก ๆ ในระยะเวลาที่จำกัด และช่วยสอนเพิ่มเติมหลังเลิกเรียน ทั้งที่ไม่มีค่าตอบแทน อาจารย์ทำด้วยหัวใจของความเป็นครูมาก ๆ ค่ะ ที่อยากให้นักศึกษา ได้ความรู้ให้ได้มากที่สุด อาจารย์สอนเข้าใจทำให้ นักศึกษา ไม่เครียดเกินไป อาจารย์ทุกท่านสอนดีและสอนเข้าใจมาก เข้าถึงนักศึกษาได้ครบทุกคน การเข้าฐานแต่ละฐานที่ต่างอาจารย์ทำให้เกิดภาวะความเครียดและกังวลเป็นอย่างมาก เนื่องจากอาจารย์แต่ละท่านมีเทคนิคในการสอนต่างกัน เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 นำสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา มโนคติ ทัศนศึกษา และกระบวนการพยาบาล

ผู้วิจัยศึกษาอภิปรายผลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการสอบ คือ 1) สอบกลางภาค และ 2) สอบปลายภาค และ ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลงาน 5 ชิ้นงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสอบ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 40.21$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรวมถ่วงน้ำหนัก และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อวัดด้วยแบบทดสอบสูงกว่าคะแนนเกณฑ์กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีมา ศิริวิทย์ และสรุณี พงศ์โรจน์เฒ่า (2563) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน พบว่า การสอนแบบห้องเรียนกลับด้านส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กฤษฎาวัฒน์ ทรัพย์กุล, ชนกกานต์ สหสัทศน์ และปณิดา สังข์ศรีแก้ว (2563) ได้พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางร่วมกับการใช้เฟซบุ๊กในรายวิชา คณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เลขยกกำลัง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ครั้งนี้อยู่ในระดับมาก ขนิษฐา อินทะแสง (2562) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันในยุคดิจิทัล โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้

แบบห้องเรียนกลับด้านและแบบห้องเรียนปกติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันในยุคดิจิทัลของผู้เรียนที่เรียนโดยห้องเรียนกลับด้านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนโดยห้องเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Låg, T., & Sæle, R. G. (2019) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน และความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า การเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย Setren E., Greenberg K., Moore O., and Yankovich M. (2019) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นใน ระยะสั้น และช่วยแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ Lloyd & Ebener (2014) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้ชื่อการจัดการเรียนรู้ว่า the inverted model วิชาชีววิทยาของนักศึกษาที่เรียนมาจากต่างสาขา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย แตกต่างจากการศึกษาของ ธนเศรษฐ ชะวางกลาง และสุพรรณ ศรี (2562) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านแบบร่วมมือกันในการอ่านเพื่อความเข้าใจ พบว่า นักศึกษาที่เรียนผ่านการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านแบบร่วมมือกันมีผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านอาจไม่ได้ส่งเสริมทักษะเกี่ยวกับการอ่านเพื่อความเข้าใจ

จากข้อมูลสนับสนุนข้างต้นเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเป็นวิธีหนึ่งในการเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะผ่าน Technology ให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียน เรียกกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ว่า Active Learning ที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ (Student-centered) แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ถูกพูดถึงมากในปัจจุบัน เพราะ Flipped Classroom เป็นวิธีการสอนที่ทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เป็นการใช้เทคโนโลยี การเรียนการสอนที่ทันสมัย ให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลงาน เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินผลการสอบ และผลงานอื่น ๆ ในรายวิชากับเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 พบว่า (1) ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 15.88$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 55.33$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 41.67$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ประเมินสัปดาห์ทัศนคติการตรวจร่างกายรายบุคคล เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 35.08$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนสัปดาห์ทัศนคติการตรวจร่างกายรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (5) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล เมื่อเปรียบเทียบโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่า $t = 37.49$ ค่า $p < 0.001$ สรุปได้ว่าคะแนนรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล และเกณฑ์คะแนนร้อยละ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อวัดด้วยแบบประเมินผลงานสูงกว่าคะแนนเกณฑ์กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ เตชะแก้ว, สิริณากิจเกื้อกูล และอุบลวรรณ บุญฉ่ำ (2563) ได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบประสาท และระบบโครงร่างและการเคลื่อนไหว พบว่า นักเรียนสามารถตั้งคำถามและตอบคำถามเชิงวิทยาศาสตร์ผ่าน Facebook สร้างชิ้นงาน เขียนถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ผ่านการเขียน และนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ผ่านการพูดได้

จากข้อมูลสนับสนุนข้างต้นเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเป็นวิธีหนึ่งในการเสริมทักษะการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ เช่น การตรวจร่างกายของนักศึกษาพยาบาลซึ่งผู้วิจัยออกแบบให้มีการประเมินผลงาน 5 ชิ้นงาน คือ (1) ประเมินการสอบตรวจร่างกายภาคทดลองรายบุคคล (2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (4) ประเมินสัปดาห์ทัศนคติการตรวจร่างกายรายบุคคล และ (5) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคลทำให้ผู้เรียนได้ทบทวนบทเรียนได้อย่างเป็นระบบ และให้ผู้เรียนดูวิดีโอที่ได้ลงมือทำด้วยตนเองนั้นซ้ำ ๆ แล้วใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับสอบถามข้อสงสัยและเพิ่มเติมจากผู้สอน ช่วยให้ผู้เรียนให้เข้าใจแก่นแท้ของเนื้อหา หรือ ความรู้ที่สำคัญ บางส่วนยังใช้วิดีโอเป็นเครื่องมือในการทบทวนก่อนสอบควบคู่กับการอ่านหนังสือได้ด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านในรายวิชา มโนคติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ มี 11 หัวข้อย่อย 2) ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ มี 5 หัวข้อย่อย และ 3) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ มี 8 หัวข้อย่อย อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 กิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ต่อไปนี้ คือ (1) การสาธิตการซักประวัติ และสาธิตย้อนกลับการซักประวัติ (2) การสาธิตการตรวจ Head to toe และสาธิตย้อนกลับการตรวจ Head to toe กับอาจารย์ประจำกลุ่ม (3) การดูสไลด์วิดีโอที่แสดงร่างกายทั้งแบบ Head to toe และ การตรวจร่างกายตามระบบโดยศึกษาด้วยตนเอง พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 กิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กิจกรรม ต่อไปนี้ คือ (1) การมอบหมายให้สืบค้นความรู้เรื่องการซักประวัติ และการตรวจร่างกายก่อนเรียนทั้งแบบเอกสารและสไลด์วิดีโอ (2) การบันทึกผลการซักประวัติตามรูปแบบที่กำหนด และแบบแผนสุขภาพของกอร์ดอนพร้อมส่งอาจารย์ประจำกลุ่ม (3) การมอบโจทย์สถานการณ์ให้ศึกษาเป็นรายกลุ่ม ปรีกษาอาจารย์ประจำกลุ่มเพื่อนำเสนอโจทย์สถานการณ์ (4) การจัดทำแผนการพยาบาลจากโจทย์สถานการณ์และส่งอาจารย์ประจำกลุ่ม (5) การผลิตสไลด์วิดีโอตรวจร่างกายแบบ Head to toe โดยการจับคู่และส่งสไลด์วิดีโอที่ค้นกับอาจารย์ประจำกลุ่ม (6) การสาธิตการตรวจร่างกายตามระบบ และสาธิตย้อนกลับร่างกายตามระบบส่งอาจารย์ประจำฐาน (7) การทำรายงานการตรวจร่างกายตามระบบเป็นรายบุคคลส่งอาจารย์ประจำฐานก่อน (8) การนำเสนอรายงานจากโจทย์สถานการณ์รายกลุ่มหน้าชั้นเรียนและวิพากษ์โดยอาจารย์ที่ร่วมสอนภาคทดลอง พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ พบว่า เวลาเรียนน้อย อยากเพิ่มเวลาในการเรียนช่วงปฏิบัติมากขึ้น ควรปรับตารางเรียนนักศึกษาและอาจารย์ประจำกลุ่มให้ตรงกัน เพื่อป้องกันการฟุ้งซ้อนของตารางสอนอาจารย์กับ ชั้นปีอื่น ๆ การเรียนในแต่ละฐานบางฐานอาจารย์ประจำฐานไม่ว่างจึงทำให้ต้องหาเวลาเรียนใหม่ อยากให้อาจารย์ประจำฐานสอนก่อนแล้วค่อยถามตอบที่หลัง อยากให้มีการผ่อนคลายก่อนเรียนจะทำให้บรรยากาศการเรียน ไม่ตึงเครียดจนเกินไป การจัดทำวิดีโออุปกรณ์ไม่เพียงพอ มีเวลาในการตัดต่อน้อย อุปกรณ์การตรวจร่างกายยังไม่เพียงพอสำหรับนักศึกษา เช่น ส้อมเสียง เป็นต้น สอดคล้องกับ โกยสิทธิ์ อภิระติง (2563) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังโดยมีพี่เลี้ยงร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานได้รูปแบบที่ชื่อว่า FCCPJBL Model ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้การยอมรับรูปแบบที่ส่งเสริมให้ชั้นสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม ศิริรัตน์ เตชะแก้ว, สิริณภา กิจเกื้อกูล และอุบลวรรณ บุญฉ่ำ (2563) ได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบประสาท และระบบโครงร่างและการเคลื่อนไหว พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทาง ด้วยการนำเข้าสู่เนื้อหา ให้นักเรียนจะต้องศึกษาคลิปวิดีโอ ฟังคำถามและตอบคำถามเชิงวิทยาศาสตร์ผ่าน Facebook การสร้างชิ้นงาน การฝึกให้นักเรียนเขียนถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ผ่านการเขียน และการเน้นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ผ่านการพูดทำให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น แตกต่างจาก Goedhart, N. S., Blignaut-van Westrhene, N., Moser, C., & Zweekhorst, M. B. M. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับห้องเรียนพลิกกลับ: สนับสนุนกลุ่มนักเรียนที่หลากหลายในการเรียนรู้ พบว่า การเรียนรู้ก่อนการเรียนส่วนบุคคลและกิจกรรมในชั้นเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทำให้การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น นำแปลกที่แม้ว่าประสบการณ์โดยรวมจะดี แต่นักเรียนทุกคนไม่เห็นด้วยที่ห้องเรียนกลับด้านจะมีส่วนทำให้เกิดผลการเรียนรู้ในเชิงบวกทั้งหมด ควรตรวจสอบต่อไป เพราะผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรูปแบบการเรียนรู้ทั่วไป การอำนวยความสะดวกแก่การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านในระดับที่ใหญ่ขึ้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสถาบันจำนวนมากเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเพื่อให้การประเมินมีความยืดหยุ่น และให้ความกระจ่างเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการใช้การสอนแบบห้องเรียนกลับด้านในชั้นเรียนในระดับอุดมศึกษา

จากข้อมูลสนับสนุนข้างต้นเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านเป็นกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนที่มีประโยชน์ และเหมาะสมในการนำมาใช้ได้ ในการเรียนการสอนในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งต้องมีการพิจารณากิจกรรมที่เหมาะสมจึงจะเกิดประสิทธิผล

2. ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ 4 ด้าน ต่อไปนี้ คือ (1) ส่งเสริมให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม (2) ส่งเสริมให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มขึ้น (3) เปิดโอกาสให้นักศึกษาถามตอบและขอคำแนะนำจากผู้สอน (4) ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดร่วมกัน พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ 1 ด้าน ต่อไปนี้ คือ เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการสอน พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนชอบการสอนของอาจารย์ทุกท่านมากเพราะทุ่มเทมาก ๆ ในระยะเวลาที่จำกัด และช่วยสอนเพิ่มเติมหลังเลิกเรียน ทั้งที่ไม่มีค่าตอบแทน อาจารย์ทำด้วยหัวใจของความเป็นครูมาก ๆ ค่ะ ที่อยากให้นักศึกษา ได้ความรู้ให้ได้มากที่สุด อาจารย์สอนเข้าใจทำให้นักศึกษาไม่เครียดเกินไป อาจารย์ทุกท่านสอนดีและสอนเข้าใจมาก เข้าถึงนักศึกษาได้ครบทุกคน การเข้าฐานแต่ละฐานที่ต่างอาจารย์ทำให้เกิดภาวะความเครียดและกังวลเป็นอย่างมาก เนื่องจากอาจารย์แต่ละท่านมีเทคนิคในการสอนต่างกัน เป็นต้น สอดคล้องกับ ฤทธาภรณ์ ทรัพย์กุล, ชนกกานต์ สหัสทัศน์ และปนัดดา สังข์ศรีแก้ว (2563) ได้พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางร่วมกับการใช้เพชฌัญญูในรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ครั้งนี้อยู่ในระดับมาก สราวุธจิต อ้นพา และ ชนลธิธิ์สูงเนิน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWL ร่วมกับแนวคิด Flipped Classroom เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนต่อแบบฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน แตกต่างจาก Van Alten, D.C. D., Phielix, C., Janssen, J., & Kester, L. (2019) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านต่อผลลัพธ์การเรียนรู้และความพึงพอใจ: การวิเคราะห์ทอิกมาน พบว่า ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เป็นวิธีการสอนที่มีแนวโน้มที่ส่งผลเชิงบวกเล็กน้อยต่อผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อออกแบบอย่างเหมาะสม

จากข้อมูลสนับสนุนข้างต้นเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านสามารถสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่ดี ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนที่มีประโยชน์ และเหมาะสมในการนำมาใช้ได้ ในการเรียนการสอนในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งต้องมีการพิจารณาในการออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่ดีได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ 2 ด้าน ต่อไปนี้ คือ (1) นักศึกษาเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น (2) นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ต่อไปนี้ คือ (1) นักศึกษาได้รับความรู้เพียงพอและให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น (2) นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับนักศึกษาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น (3) นักศึกษามีเวลาซักถามประเด็นที่ไม่เข้าใจกับผู้สอน (4) นักศึกษามีการทบทวนบทเรียนออนไลน์เพื่อความเข้าใจเพิ่มขึ้น (5) นักศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ 1 ด้าน ต่อไปนี้ คือ (1) นักศึกษาไม่มีความเครียดในการเรียนภาคทดลอง พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ทวีมา ศิริวิศรี และสรุณี พงศ์โรจน์เผ่า (2563) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาที่พบบ่อยในการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน คือ ผู้เรียนไม่เตรียมตัวศึกษาข้อมูลก่อนเข้าเรียน ส่งผลให้ไม่สามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปุณณภา ศรีสมบูรณ์, ภัทริยา ดำรงสิทธิ์, ณัฐปภัท เพียรธัญญกรรม และ วรณญา อัจฉรรม (2562) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเตรียมความพร้อมด้วย Flipped classroom ก่อนฝึกปฏิบัติงานต่อความเครียดและพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา พบว่า สามารถนำประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาคปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท

จากข้อมูลสนับสนุนข้างต้นเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านมีประโยชน์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน และเหมาะสมในการนำมาใช้ได้ ในการเรียนการสอนในวิชาชีพการพยาบาลในด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 กิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ใน วิชา พย.1101 มโนมิติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล จำนวน 11 กิจกรรม แม้จะครอบคลุมและมีประโยชน์แต่อาจใช้เวลาามาก ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเหนื่อยล้า สามารถที่จะรวมกิจกรรมใกล้เคียงเหลือเพียง 5 กิจกรรม ก็ถือว่าเพียงพอ และเหมาะสม คือ (1) การมอบหมายให้สืบค้นความรู้เรื่องการซักประวัติ และการตรวจร่างกายก่อนเรียนทั้งแบบเอกสารและสื่อวีดิทัศน์ (2) การบันทึกผลการซักประวัติตามรูปแบบที่กำหนด และแบบแผนสุขภาพของกอร์ดอนพร้อมส่งอาจารย์ประจำกลุ่ม (3) การจัดทำแผนการพยาบาลจากโจทย์สถานการณ์และส่งอาจารย์ประจำกลุ่ม (4) การสาธิตการตรวจ Head to toe และการสาธิตการตรวจร่างกายตามระบบกับอาจารย์ประจำกลุ่ม (5) การทำรายงานการตรวจร่างกายตามระบบเป็นรายบุคคลส่งอาจารย์ประจำฐานก่อนการฝึกตรวจร่างกายในชั้นเรียน

1.2 แบบประเมินผลงานวิชาในรายวิชา พย.1101 มโนมิติ ทฤษฎี และกระบวนการพยาบาล จำนวน 5 แบบ ถือได้ว่ามีความครอบคลุมและมีประโยชน์แต่ผู้สอนก็ใช้เวลามากในการตรวจผลงาน เช่นกัน ดังนั้น เหลือเพียง 4 แบบประเมินผลงาน ก็ถือว่าเพียงพอ และเหมาะสม คือ (1) ประเมินการตรวจร่างกาย Head to toe รายบุคคล (2) ประเมินรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (3) ประเมินการนำเสนอรายงานกรณีศึกษารายกลุ่ม (4) ประเมินรายงานการตรวจร่างกายแต่ละระบบรายบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะทางการพยาบาลในประเด็นอื่น ๆ เช่น ทักษะการพยาบาลในภาวะฉุกเฉินวิกฤติ ทักษะการเรียนรู้การระวังเหตุร้ายป้องกันตนเองและผู้ป่วยในห้องฉุกเฉิน ทักษะการป้องกันโรคติดต่อกำเนิดใหม่ เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางการพยาบาลในวิถีชีวิตใหม่ในสังคม (New Normal) ด้วยการใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎาวัฒน์ ทรัพย์กุล, ชนกกานต์ สหสัทธน์ และ ปณิดา สังข์ศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางร่วมกับการใช้แฟลชการ์ดในรายวิชาการนิเทศศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ศึกษา (JSSE)*, 3(2), Article 2. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSSE/article/view/240336>.
- ไถยสิทธิ์ อภิระติง. (2563). รูปแบบการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังโดยมีพี่เลี้ยงร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 14(2), 28–42.
- ชนิษฐา อินทะแสง. (2562). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการเรียนรู้วิชาคอมพิวเตอร์และการรู้เท่าทันในยุคดิจิทัลโดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านและแบบห้องเรียนปกติ. *Journal of Graduate School, Pitchayatat, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 14(2), 1–8.
- ทวิมา ศิริวิรัมย์ และสรุณี พงศ์โรจน์แก้ว. (2563). การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน. *Journal of Medicine and Health Sciences*, 27(1), 136–146.
- ธนเศรษฐ ชะวางกลาง และสุทธพร ศกเศรษฐเสรี. (2562). การใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านแบบร่วมมือกันในรายวิชาการอ่านเพื่อความเข้าใจ. *วารสารชุมชนวิจัย*, 13(1), 111–125.
- ปณณภา ศรีสมบุญ, ภัทธิยา ดำรงสัตย์, ณัฐปภัศ เพียรธัญญกรรม และวริณญา อาจธรรม. (2562). ผลของการใช้โปรแกรมเตรียมความพร้อมด้วย Flipped classroom ก่อนฝึกปฏิบัติงานต่อความเครียดและพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ*, 2(1), 196–207.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิสุทธิ ตรีเงิน. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคมในห้องเรียนกลับด้าน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 33(105), 51–63.
- ศิโรรัตน์ เตชะแก้ว, สิริณา กิจเกื้อกูล และอุบลวรรณ บุญฉ่ำ. (2563). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทางเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบประสาท และระบบโครงร่างและการเคลื่อนไหว. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(1), 262–272.

- สรายุจิต อ้นพา และ ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน. (2562). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิค KWDL ร่วมกับแนวคิด Flipped Classroom เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 17(2), 213–228.
- Bell, R. M. (2015). *An Investigation of the Impact of a Flipped Classroom Instructional Approach on High School Students' Content Knowledge and Attitudes toward the Learning Environment*. A thesis of the degree of Master of Science, Brigham Young University.
- Bergmann J. and Sams A. (2012). *Flipped Your Classroom Reach Every Student in Every Class Every Day*. Technology Coordinators. curriculum specialists. policy makers.
- Goedhart, N. S., Blignaut-van Westrhenen, N., Moser, C., & Zweckhorst, M. B. M. (2019). The flipped classroom: Supporting a diverse group of students in their learning. *Learning Environments Research*, 22(2), 297–310. <https://doi.org/10.1007/s10984-019-09281-2>.
- Låg, T., & Sæle, R. G. (2019). Does the Flipped Classroom Improve Student Learning and Satisfaction? A Systematic Review and Meta-Analysis. *AERA Open*, 5(3), 2332858419870489. <https://doi.org/10.1177/2332858419870489>.
- Lloyd, J. E., and Ebener, W. C. (2014). Inverting a nonmajor's biology class: Using video lectures, online resources, and a student response system to facilitate deeper learning. *Teaching and Learning with Technology*, 3(2), 31-39.
- Setren E., Greenberg K., Moore O., and Yankovich M. (2019). *Effects of the Flipped Classroom: Evidence from a Randomized Trial*. Retrieved from <http://seii.mit.edu/wp-content/uploads/2019/08/SEII-Discussion-Paper-2019.07-Setren.pdf>. August 17th, 2020.
- Telford, M., & Senior, E. (2017). Healthcare students' experiences when integrating e-learning and flipped classroom instructional approaches. *British Journal of Nursing*, 26(11), 617–622.
- van Alten, D. C. D., Phielix, C., Janssen, J., & Kester, L. (2019). Effects of flipping the classroom on learning outcomes and satisfaction: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 28, 100281. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.05.003>.

การพัฒนาแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

DEVELOPMENT OF THE PERCEPTION SCALE ON ETHICS, MORALITY AND KIND HEART

FOR EARLY CHILDHOOD UNDER THE NONG BUA LAM PHU PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รุ่งฤดี นาสมใจ* พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ

Rungrudee Nasomjai*, Phongsak Srichan and Patcharin Chompuwiset

สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

Educational Research and Evaluation, Faculty of Graduate Studies, Udon Thani Rajabhat University,

Udonthani 41000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: rungmeimikky1234@gmail.com

รับบทความ 5 พฤศจิกายน 2563 แก้ไขบทความ 18 ธันวาคม 2563 ตอบรับบทความ 4 มกราคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย 2) หาคุณภาพแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย 3) สร้างเกณฑ์ปกติ และคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) นักเรียนระดับชั้นอนุบาล 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 310 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์มี 3 ตัวเลือก 2) แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กปฐมวัย มีลักษณะพฤติกรรมที่ต้องวัด 4 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านที่ 2 ความเมตตากรุณามีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน ด้านที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ
2. แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามมี 20 ข้อ มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.65-0.85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติ มีคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ $T_{26} - T_{48}$ และคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย มี 4 ด้าน
4. ผลการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัยโดยครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.28) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.34)

คำสำคัญ: แบบวัด, การรับรู้, คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม, เด็กปฐมวัย

ABSTRACT

The aims of this research were: 1) to construct the test on the perception of ethics, morality, and kind heart for early childhood students; 2) to determine the effectiveness of the developed test; 3) to create a norm and a user manual of the developed test; and 4) to assess the quality of the perception test. The sampling group

consisted of: 1) 310 third-year kindergarteners under the Nong Bua Lam Phu Primary Education Service Area Office 2, in the first semester of the academic year 2019, selected through multi-stage random sampling; and 2) 50 teachers working under the Nong Bua Lam Phu Primary Education Service Area Office 2, selected through simple random sampling. The research tools were: 1) the test with three-choice situational questions on ethics, morals, and kind heart; and 2) a quality evaluation of a user manual of the developed test. Statistics for data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The test on the perception of ethics, morality, and kind heart for early childhood measuring behavioral characteristics consisted of four aspects with 20 indicators, namely 1) honesty, 2) kindness, generosity, and willingness to help and share, 3) Sympathy, and 4) Responsibility.
2. The developed test comprised 20 items with the construct validity confirmed by five experts and had an index of item-objective congruence between 0.60 and 1.00, a discrimination index from 0.65 to 0.85, and the reliability of 0.96.
3. The norm of the developed test was in the range of $T_{26}-T_{48}$ and the developed user manual on the perception of ethics, morals and good mindset for early childhood students consisted of four aspects.
4. The overall quality of the developed test which was assessed by teachers, as a whole was at a high level ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.20). When considering each aspect, all aspects were rated at a high level and ranged respectively: usefulness ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.28), followed by possibility ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40), correctness ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40), and suitability ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.34).

Keywords: Scale, Perception, Morality and Kind Heart, Early Childhood

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสารในโลกยุคไร้พรมแดน ตลอดจนการรับวัฒนธรรมจากของต่างชาติ ส่งผลให้นักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติได้รับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยไม่สามารถแยกแยะว่าสิ่งไหนถูก สิ่งไหนผิด มีพฤติกรรมเลียนแบบ จนขาดคุณธรรมจริยธรรม ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมามากมาย ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก ในการกำหนดความสงบสุขของสังคม คนในสังคมต้องเป็นผู้ที่พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม จึงจะทำให้สังคมนั้นมีแต่ความสุข ในขณะที่หากคนในสังคมมีความบกพร่องทางด้านจิตใจ ขาดคุณธรรม จริยธรรม สังคมนั้นก็ย่อมจะหาความสุขได้ยาก การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเด็กและเยาวชน เพราะจะเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติในอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายให้เด็กแสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีนโยบายให้มีการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาว่า “เด็กทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาด้านอารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัยมีทักษะชีวิต และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นคนดี มีวินัย และสำนึก ความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งยึดหลักการ คือ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กปฐมวัยทุกคน และยึดหลักการการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็ก เป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็ก” เป็นหลักสูตรสำหรับสถานศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย มีสำนึกความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในอนาคต ตามมาตรฐานที่ 5 เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงามนั้น ถือเป็นมาตรฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก

เด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งธรรมชาติของการเรียนรู้ เด็กสามารถสังเกตและสะสมประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ถ้ามีวิธีการสอนที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัยและวุฒิภาวะของเด็กด้วยแล้ว เด็กจะเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นเด็กปฐมวัยเรียนรู้ได้จากการสัมผัสการเห็นตัวแบบการซึมซับประสบการณ์โดยเฉพาะการทำงานโดยผ่านการเล่นซึ่งการสอนและการฝึกที่ถูกต้องจะเป็นตัวเสริมพัฒนาการของเด็กได้เต็มศักยภาพ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551, หน้า 23) โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและประเมินว่าสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่นั้นจำเป็นต้องมีการวัด แล้วนำผลการวัดไปเป็นข้อมูลสำหรับประเมินว่าผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ติงตามมาตรฐานหรือไม่รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา) ตามหลักการวัดและประเมินผลนั้น ผลการวัดที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ควรมีการวัดและประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของวิธีการวัดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การวัดและประเมินโดยผู้อื่น และการวัดและการประเมินผลตนเอง การวัดและประเมินผลโดยให้ผู้อื่นประเมินนั้น ผู้ประเมินควรเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ ในการประเมินและควรได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่จะประเมิน ส่วนการประเมินตนเองนั้น ผู้ประเมินอาจพยายามตอบตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นเพื่อให้ผลการวัดมีความถูกต้องสมบูรณ์สามารถตรวจสอบความสอดคล้องของผลการประเมินได้จึงควรใช้การวัดและประเมินผลทั้ง 2 ประเภท (พรทิพย์ ไชยโส, 2545, หน้า 43)

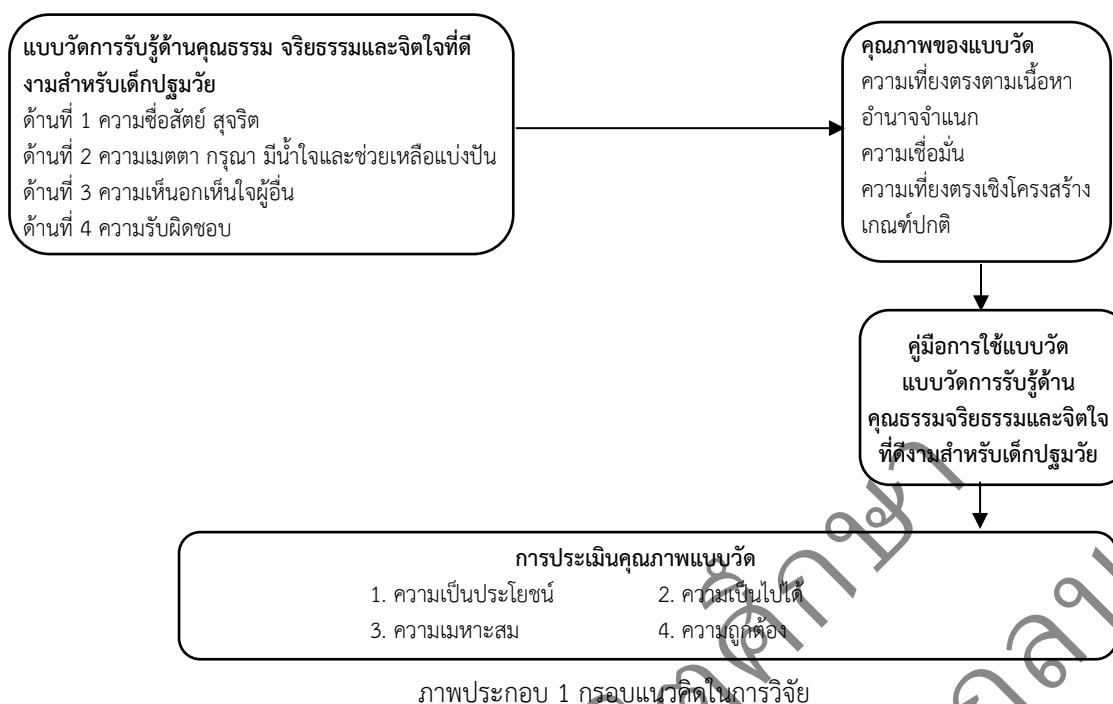
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่าเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตใจที่ติงตามในระดับใด มีจุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ควรพัฒนาอย่างไร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กต่อไป นอกจากนั้นยังเป็นประโยชน์สำหรับใช้ตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ติงตามของเด็กปฐมวัยที่ผ่านมาได้บรรลุตามมาตรฐานของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาและการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างไรซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไข ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนได้ตรงจุด และสามารถนำไปใช้ประกอบการประกันคุณภาพพร้อมทั้งนำไปพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ติงตาม สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
4. เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ติงตามนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ติงตาม ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้คุณธรรมจริยธรรม และจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัย สภาพบริบทด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ติงตามของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ติงตามสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ดังภาพประกอบ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาล 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,624 คน จาก 105 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดเป็นรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามเป็นเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known-Group Technique) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive Sampling) จากโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการสร้างเกณฑ์ปกติ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางครูประจำชั้นจำมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่า โดยแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสูง โดยข้อมูลที่ครูประจำชั้นใช้ คือ เด็กที่มีการรับรู้ด้านต่าง ๆ ดี และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จำนวน 20 คน กับกลุ่มนักเรียนที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงามต่ำซึ่งคัดเลือกโดยครูประจำชั้นอีกเช่นกันเกี่ยวกับการรับรู้และการร่วมกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น จำนวน 20 คน เปรียบเทียบคะแนนระหว่างนักเรียนทั้งสองกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test)

3. กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดด้านความเชื่อมั่น และสร้างเกณฑ์ปกติ เป็นเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Determining Sample from a Given population ของ Krejcie and Morgan ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กปฐมวัย ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Determining Sample from a Given Population ของ Krejcie and Morgan ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

1. แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนได้พบเจอในชีวิตประจำวันที่สะท้อนถึงระดับคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม ในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความเมตตา กรุณา มีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 1 ฉบับ ด้านละ 4 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนน 1, 2 และ 3

2. แบบประเมินคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย สร้างขึ้นสำหรับครูประจำชั้นครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 เป็นการประเมินคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสมของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็น มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแบบวัดคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2. ทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 1 จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ จำนวน 30 คน เป็นเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 ได้มาโดยการเลือกแบบการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เพื่อเก็บข้อมูลวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดเป็นรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถาม

3. ทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 2 จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ จำนวน 40 คน เป็นเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 เก็บข้อมูลเพื่อใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคกลุ่มรู้ชุด (Known-Group Technique)

4. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกได้ 310 คน มีขั้นตอนในการดำเนินการโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ประสานงานกับโรงเรียนเพื่อกำหนดห้องและวันเวลาในการเก็บข้อมูลดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยเตรียมแบบวัดให้เพียงพอสำหรับเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 3 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย นำผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสรุปผลการประเมินคู่มือการใช้แบบวัดในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอีกทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการใช้แบบวัดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมด้านเนื้อหา ภาษา และความเป็นไปได้ของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.60-1.00

2. หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีการวัดหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่าง 0.65-0.85

3. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการเทคนิคกลุ่มรู้ชุด (Known-Group Technique) โดยการเปรียบเทียบคะแนน ด้วยสถิติทดสอบที (Independent Sample t-test)

4. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กปฐมวัยมีลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการวัด 4 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 ความเมตตากรุณามีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ แบบวัดเป็นสถานการณ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ 1 เท่ากับ น้อย 2 เท่ากับ ปานกลาง และ 3 เท่ากับ มาก

2. ผลการหาคุณภาพของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตั้งแต่ 0.65-0.85 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known-Group Technique) โดยการทดสอบที (Independent Sample t-test) พบว่า นักเรียนกลุ่มที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงามสูงสามารถทำคะแนนได้มากกว่านักเรียนกลุ่มที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงามต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งเป็นเกณฑ์ท้องถิ่น (Local Norm) ในรูปคะแนนที่ปกติ เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตใจที่ดีงามให้เป็นหน่วยเดียวกัน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเกณฑ์ปกติของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย

คะแนนดิบ	Normalized T-Score	คะแนนดิบ	Normalized T-Score	คะแนนดิบ	Normalized T-Score	คะแนนดิบ	Normalized T-Score
60	62	53	55	40	43	26	30
59	61	52	54	39	42	25	29
58	60	51	53	37	40	24	28
57	59	50	52	35	39	23	28
56	58	49	52	33	37	22	27
55	57	48	51	30	34	20	26
54	56	45	48	29	33		

จากตาราง 1 พบว่า คะแนนดิบของแบบทดสอบกระจายครอบคลุมคะแนนทุกตัว ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ สำหรับการแปลผลคะแนน เมื่อทราบว่าคุณค่าคะแนนที่ปกติเท่าใดแล้วให้ตัดเส้นตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับพฤติกรรมการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม
T_{49} ขึ้นไป	มาก
$T_{38} - T_{48}$	ปานกลาง
$T_{26} - T_{37}$	น้อย

4. ผลการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย โดยครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง 50 คน ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย

รายการประเมินคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 ความเป็นประโยชน์	4.50	0.28	มาก
ด้านที่ 2 ความเป็นไปได้	4.41	0.40	มาก
ด้านที่ 3 ความเหมาะสม	4.29	0.34	มาก
ด้านที่ 4 ความถูกต้อง	4.32	0.40	มาก
ผลการประเมิน (รวม)	4.38	0.20	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.20) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.28) รองลงมาด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40) ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) และด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.34)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการสร้างแบบวัดการรับรู้คุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ตั้งงาม สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงามสำหรับเด็กปฐมวัยตามขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดและได้แบบวัดที่มุ่งวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ตั้งงามสำหรับเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านมีความเมตตา กรุณา มีน้ำใจ และช่วยเหลือแบ่งปัน ด้านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และด้านมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงาม สำหรับเด็กปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยปีพุทธศักราช 2560 ที่ได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยมาตรฐานที่ 5 มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านความเมตตา กรุณา มีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผลจากการพัฒนาแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงามสำหรับเด็กปฐมวัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 164-165) ที่กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ การพิจารณาตัดสินประพฤติกิริยาหรือการกระทำโดยอาศัยหลักของค่านิยมและหลักศีลธรรมเมื่อพบกับสถานการณ์หนึ่ง สถานการณ์ใด หรือเป็นการแสดงพฤติกรรมของคนเมื่อพบสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออง หงษ์ภู (2552, หน้า 68-69) ได้พัฒนาแบบวัดคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดและได้แบบวัดคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ ที่มุ่งวัดคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับเด็กปฐมวัยใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความกตัญญูต่องูที่ ด้านความมีเมตตา กรุณา มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ด้านความประหยัด และด้านความมีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย แต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ รวม 36 ข้อ ข้อคำถามแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามที่เป็นสถานการณ์ที่มักพบเห็นในชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัย และตัวเลือก 3 ตัวเลือกที่เป็นรูปภาพสอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์เจริญ (2548, หน้า 64-75) ที่กล่าวว่า เครื่องมือวัดด้านจิตพิสัยมีหลายประเภท ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการมาตราส่วนประมาณค่า แบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นต้น

2. ผลการหาคุณภาพของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงาม ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00 สอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 155) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้น ๆ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือต้องการศึกษาได้ถูกต้อง หากค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบวัดรายข้อกับคะแนนสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.65-0.85 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกดีมาก สอดคล้องกับ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2538, หน้า 147) ที่กล่าวว่า อำนาจจำแนกของข้อกระทง หมายถึง ความสามารถของข้อกระทงที่จะจำแนกหรือแยกผู้สอบออกได้ตามระดับความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา สาลีผล (2537, หน้า 111) ได้ศึกษาเปรียบเทียบค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อถือได้ และค่าความแม่นยำของแบบทดสอบวัดจริยธรรม ด้านความอดทนระหว่างสถานการณ์ที่เป็นภาษากับสถานการณ์ที่เป็นภาพการ์ตูน และจำแนกระหว่างนักเรียนชายและหญิงนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2536 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) เช่นเดียวกัน และผลการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 209) ที่กล่าวถึงความเชื่อมั่นว่าเป็นความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการสอบนักเรียนคนเดียวกันหลายครั้งในแบบทดสอบชุดเดิม การตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือหาความเชื่อมั่นมีวิธีของครอนบัก การวัดหรือการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากวิธีดังกล่าวเรียกว่าค่าความสอดคล้องภายใน ผลการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคกลุ่มรู้ชุด (Known-Group Technique) โดยการทดสอบที (Dependent Sample t-test) นักเรียนกลุ่มที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงามสูงสามารถทำคะแนนได้มากกว่านักเรียนกลุ่มที่มีการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ตั้งงามต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสรุปได้ว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ด้านอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นที่ ตลอดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติ ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ตั้งงามสำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งเป็นเกณฑ์ท้องถิ่น (Local Norm) เป็นเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติ เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตใจที่ตั้งงาม ให้เป็นหน่วยเดียวกัน พบว่า คะแนนดิบของแบบทดสอบกระจายครอบคลุมคะแนนทุกตัว ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 31-32) ที่กล่าวว่า การสร้างเกณฑ์ปกติให้มีคะแนนดิบกระจายครอบคลุมคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนนสูงสุดกับคะแนนต่ำสุด ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

สำหรับการแปลผลคะแนน เมื่อวัดได้ว่านักเรียนคนใดได้คะแนนที่ปกติเท่าใดแล้วให้ตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน ระดับพฤติกรรมการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม

T₄₉ ขึ้นไป มาก

T₃₈ – T₄₈ ปานกลาง

T₂₆ – T₃₇ น้อย

ผลการสร้างคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านที่ 2 ความเมตตากรุณามีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน ด้านที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ

4. ผลการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัย โดยครูผู้สอน จำนวน 50 คน โดยสรุปพบ ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินคุณภาพส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 38 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงที่สุด ร้อยละ 76 มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.20) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.28) รองลงมา ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.40) ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.40) และด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.34) แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ finn (1997, p.32) ได้กล่าวว่ามาตรฐานของการประเมินตามที คณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาได้กำหนดประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ สนิติชัย จันทรมัย (2549, หน้า 125) ได้ศึกษาผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานการศึกษาตาม ผู้เรียนมาตรฐานที่ 2 ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือประเมินตามมาตรฐานการประเมินด้าน ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง พบว่า แบบทดสอบวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรม แบบบันทึก การร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามการใช้เวลาว่างมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับ มาก แบบสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมและการรับรู้ของนักเรียนมีความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ส่วนความเป็นไปได้ และความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง แบบสังเกตพฤติกรรมประชาธิปไตยด้านคุณธรรม มีความเป็น ประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐิกา ขวัญเขียว (2550, หน้า 61) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินด้านจิตพิสัยเกี่ยวกับนิสัยรักการอ่าน ช่วงชั้น ที่ 1-2 พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีนิสัยรักการอ่านในระดับพอใช้ นักเรียนมีพัฒนาการรูปแบบด้านจิตพิสัยเกี่ยวกับนิสัยรักการอ่าน ครูที่ ทดลองใช้รูปแบบการประเมินด้านจิตพิสัยเกี่ยวกับนิสัยรักการอ่านยอมรับว่าการประเมินมีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบวัดการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นการสร้างและพัฒนาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนโดยอาศัยข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงอาจนำไปประยุกต์และปรับใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่อื่น ๆ ได้ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงามสำหรับเด็กปฐมวัยต่อไป

1.2 แบบวัดการรับรู้คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย ที่สร้างขึ้นนี้ควรนำไปใช้ประกอบการวัด คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม ด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ทั้งนี้เพื่อให้การวัดมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อ สามารถวิเคราะห์ความมีคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกต้องและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของเด็กให้ดีขึ้น

1.3 โรงเรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบวัดการรับรู้คุณธรรมจริยธรรมเป็นกรอบในการวางแผนเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดเนื่องจากแบบวัดการรับรู้ที่ผู้วิจัยสร้างและ พัฒนาขึ้นมีการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงจึงทำให้สามารถประเมินของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้

1.4 แบบวัดการรับรู้คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามตัวบ่งชี้ ครูผู้สอนจึงควรนำแบบวัดนี้ไปใช้ประเมินผู้เรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์มากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างและพัฒนาแบบวัดการรับรู้คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม สำหรับเด็กปฐมวัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยตนเองแต่เนื่องจากการดำเนินการวิจัยมีข้อจำกัดในระยะเวลาและภาระงานของกลุ่มตัวอย่างจึงทำให้แบบวัดที่สร้างขึ้นอาจทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผู้เรียนยังไม่ละเอียดและครบถ้วน ดังนั้นหากต้องการให้ได้ข้อมูลของนักเรียนที่ครบถ้วนถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่านี้ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นและมีการเก็บข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและละเอียดมากขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบวัดการรับรู้ในทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

2.3 ควรมีการวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแบบวัด ในสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาแบบวัดการรับรู้ดังกล่าวให้มีคุณภาพเหมาะสมในการนำไปใช้ให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เบิร์นเบสบุ๊คส์.
- ชนิษฐา สาลิลผล. (2537). *การเปรียบเทียบคุณภาพแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความอดทนระหว่างสถานการณ์ที่เป็นภาษากับสถานการณ์ที่เป็นภาพการ์ตูน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฐิกา ขวอเขียว. (2550). *การพัฒนารูปแบบการประเมินด้านจิตพิสัยเกี่ยวกับนิสัยรักการอ่าน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นวลละออง หงษ์ภู. (2552). *การพัฒนาแบบวัดคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรทิพย์ ไชยโส. (2545). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษาขั้นสูง*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟเคอร์มีส์.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2538). *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สินินิตย์ จันทรมัย (2549). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานการศึกษาตามผู้เรียนมาตรฐานที่ 2 ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Finn, C.E. (1997). A meta-evaluation. *International Journal of Education Research*, 27(2), 159–174.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE FACTORS AND EFFECTIVENESS OF ACADEMIC AFFAIRS
ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

พีระพงษ์ บัวชุม* ชาณวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด

Peerapong Bouchum* Chanwit Hanrin and Paitoon Puangyod

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University,
Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: peerasakaow@gmail.com

รับบทความ 11 พฤศจิกายน 2563 แก้ไขบทความ 15 มกราคม 2564 ตอบรับบทความ 28 มกราคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน (4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80 และมีความคลาดเคลื่อนการพยากรณ์ เท่ากับ 0.15 สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.23 + 0.32X_4 + 0.31X_5 + 0.25X_3 + 0.10X_2 + 0.06 X_7$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.36 Z_{X4} + 0.35 Z_{X5} + 0.27 Z_{X3} + 0.10 Z_{X2} + 0.06 Z_{X7}$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to examine the level of school administrative factors, 2) to investigate the level of effectiveness of school academic affairs administration, 3) to identify the relationship between the administrative factors and the effectiveness of academic affairs administration in schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by school administrators, heads of academic affairs administration and teachers, and 4) to determine the predictive power of administrative factors

affecting the effectiveness of academic affairs administration in schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of school administrators, heads of academic administration and teachers, yielding a total of 338 participants. The tools for data collection were two sets of questionnaires. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. the level of school administrative factors was overall at the highest level.
2. the level of the effectiveness of school academic affairs administration was overall at a high level.
3. The school administrative factors and effectiveness of school academic affairs administration had a positive correlation at a high level.

4. the school administrative factors were able to predict the effectiveness level of school academic affairs administration under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 with the predictive power of 80 percent and a forecasting error of 0.15. The equations were written as follows:

the equation in raw scores

$$Y' = 0.23 + 0.32X_4 + 0.31X_5 + 0.25X_3 + 0.10X_2 + 0.06X_7$$

the equation in standard form

$$Z'_y = 0.36 Z_{X4} + 0.35 Z_{X5} + 0.27 Z_{X3} + 0.10 Z_{X2} + 0.06 Z_{X7}$$

Keywords: School Administrative Factors, Effectiveness of School Academic Affairs Administration, School Academic Affairs Administration

บทนำ

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัย ให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม การศึกษาเป็นการกล่อมเกลாதองศาทางสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 4) การศึกษาจึงมีความสำคัญ ในการพัฒนาประเทศชาติ ด้วยเหตุที่การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์และสังคม ให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 23) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 22) จะเห็นได้ชัดว่าจุดเน้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมิติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาแล้วจะ พบว่า มีจุดเน้นในหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็น ศูนย์กลางหรือเป็นฐานในการบริหารจัดการตนเอง นั่นคือ การยึดหลักการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสำคัญ (สังข์ทอง รอดูศึก, 2556, หน้า 62)

การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารในยุคปฏิรูปต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารการศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง (ชาตนิ เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามากโดยเฉพาะผู้บริหารมืออาชีพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2551, หน้า 34) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ดีที่สุด คือ บทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกเหนือจากการแสดงบทบาทอื่น ๆ ในเวลาและ

สถานการณ์ต่าง ๆ กัน แล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด เพราะการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์จะต้องเกิดจากการบริหารจัดการด้านวิชาการเป็นสำคัญ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ภาระงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสำเร็จการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 งาน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 28-121) การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารตามบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำครู ในด้านวิชาการ ทำงานร่วมกับครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมอบหมายความรับผิดชอบไปให้ครูทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ การดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2551, หน้า 37)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านวิชาการโดยภาพรวมยังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการดำเนินการหลายประการ เช่น ปัญหาด้านหลักสูตรครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ยังยึดการสอนแบบเดิมและครูยังไม่ตรงกับวิชาเอกของครู การขาดแคลนครูผู้สอนตามวิชา ซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ผลการทดสอบต่ำกว่าเกณฑ์ระดับชาติ และไม่เป็นไปตามจุดเน้นที่ 1 ที่ว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นโดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ซึ่งบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยังไม่ถึงร้อยละ 3 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพปัญหาของสถานศึกษา และผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2562, หน้า 10)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

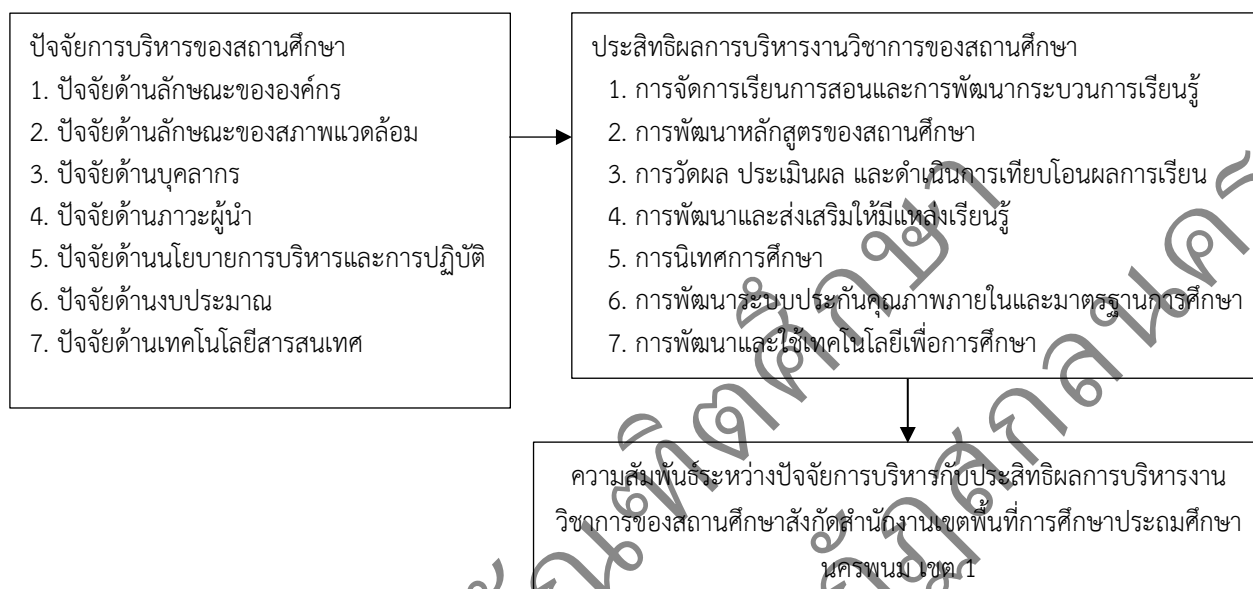
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีกรอบการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา ใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิดของ วินัยพงษ์ คำแหง (2553, หน้า 8-9), กรวิรี เกษบรรจง (2557, หน้า 6-7), วราภรณ์ เนาเพชร (2558, หน้า 19), สำรวม คงสืบชาติ (2559, หน้า 13), เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560 หน้า 15-16), วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 27-28), Likert (1961, pp. 123-133 อ้างอิงมาจาก วราภรณ์ เนาเพชร, 2558, หน้า 26) และ Steers (1977, pp. 60-139 อ้างอิงมาจาก ศิริภัสสร เต็งยงสูงเนิน, 2555, หน้า 22-28)

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 41) สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,804 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 249 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ 249 คน และครูผู้สอน 2,306 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 338 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 150 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37-43) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมปัจจัยการบริหารทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โดยการวิเคราะห์หาค่า IC (Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ นำผลการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (มนตรี อานันตรักษ์ และคณะ, 2555, หน้า 88-89, ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 90-91) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25-0.67 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28-0.65 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน คือ ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำส่งสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดย ผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 338 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
5. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับดังนี้ ดังนี้ มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับ ดังนี้ มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับดังนี้ มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านบุคลากร และมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.23 + 0.32X_4 + 0.31X_5 + 0.25X_3 + 0.10X_2 + 0.06X_7$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.36Z_{X4} + 0.35Z_{X5} + 0.27Z_{X3} + 0.10Z_{X2} + 0.06Z_{X7}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวินิจฉัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของสถานศึกษากับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาจากตัวที่มีความสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทักษะในการบริหาร มีไหวพริบ บริหารงานสถานศึกษาอย่างชาญฉลาด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษาสร้างศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร มีบุคลิกภาพ และการวางตัวที่เหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน มีการวางแผนงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การรายงานผลการดำเนินงาน มีการจัดการการใช้ทรัพยากร มีการประสานงานภายในสถานศึกษาและมีการประสานงานกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจน

ส่งผลให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา บุราณมัย (2560, หน้า 90-91) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา โชคดีวัฒนา (2561, หน้า 255-256) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านบุคลากร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.15 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้” เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำนโยบายการบริหารสู่การปฏิบัติ และสามารถบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำนโยบายการบริหารสู่การปฏิบัติ และสามารถบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในระดับต่ำ จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา โชคดีวัฒนา (2561, หน้า 255-256) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด มีปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 65.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา บุราณมัย (2560, หน้า 90-91) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.87 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักร้อยละ 76.10

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนำข้อค้นพบไปปรับกลยุทธ์วางแผนทางและหาวิธีการที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะสามารถบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถมีหลักการบริหารที่ดีให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานวิชาการโดยมองถึงประโยชน์ส่วนรวมที่สถานศึกษาจะได้รับเพื่อการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการศึกษาด้านงานวิชาการซึ่งปัจจัยแต่ละด้านถ้ามีเพียงพอรวมถึงมีคุณภาพก็จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาด้านงานวิชาการประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาและใช้ปัจจัยการบริหารเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาด้านงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานด้านอื่นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพราะความสำเร็จของการบริหารงานสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานด้านอื่นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพราะปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อาจมีความแตกต่างกัน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวิรี เกษบรรจง. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิเทศบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็น. วาย.ฟิล์ม.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กทม: ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2). (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-28 (19 สิงหาคม 2542).
- พรนภา บุราณมัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนตรี อนันท์รักษ์ และคณะ. (2555). วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย. นครพนม: คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เมรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราตรี สอนดี. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วินัยพงษ์ คำแหง. (2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำเจ็ดยี่สิบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริภัสสร เตียงสูงเนิน. (2555). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สังข์ทอง รอยุติ. (2556). การพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562. นครพนม: กลุ่มนโยบายและแผนงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กระยะที่ 2 (ฉบับสรุป). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟิก จำกัด.
- สำรวม คงสืบชาติ. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อาทิตยา โชคดีวัฒนา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND THE APPLICATION OF SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR PRIMARY SCHOOL MANAGEMENT UNDER THE NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นพฤทธิ์ สีหาบุตร* ไพฑูรย์ พวงยอด และ ชาณวิทย์ หาญรินทร์

Nopphalit Seehabut* Pitoon Puangyod and Chanwit Hanrin

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: npl.see@gmail.com

รับบทความ 12 พฤศจิกายน 2563 แก้ไขบทความ 18 มกราคม 2564 ตอรับบทความ 28 มกราคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (2) ศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา (4) สร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาครู 316 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง
4. ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะและประเมินผลการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน สามารถพยากรณ์การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้ร้อยละ 71 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y' = -0.22 + 0.47X_4 + 0.19X_2 + 0.18X_5 + 0.17X_3$$

$$Z'_{y'} = 43Z_{x_4} + 0.18Z_{x_5} + 0.16Z_{x_2} + 0.15Z_{x_3}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine leadership under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2; (2) investigate the application of sufficiency economy philosophy for primary school management; 3) determine the relationship between leadership and application of sufficiency economy philosophy for primary school management; and 4) identify the predictive equations of leadership affecting the application of sufficiency economy philosophy for primary school management. The sample group consisted of school administrators and teachers, yielding a total of 316 participants. The research instrument was a set of questionnaires. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. the level of leadership under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level.
2. the level of application of sufficiency economy philosophy for primary school management was overall at a high level.
3. the correlation coefficient of leadership and application of sufficiency economy philosophy for primary school management were at a high level.
4. leadership in terms of teaching supervision and evaluation, environment and culture arrangement for conducive learning, curriculum management and development, and student potential development was able to predict the application of sufficiency economy philosophy for school management at 71 percent. The predictive equations was written as follows:

$$Y' = -.22 + .47X_4 + .19X_2 + .18X_5 + .17X_3$$

$$Z'_{Y'} = .43Z_{X_4} + .18Z_{X_5} + .16Z_{X_2} + .15Z_{X_3}$$

Keywords: Leadership, Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560, หน้า 1) ด้วยเหตุผลดังกล่าวพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงนำสิ่งที่ทรงเรียนรู้จากโครงการพระราชดำริต่าง ๆ มาใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งและสรุปเป็นข้อคิดเกี่ยวกับหลักคุณธรรมที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2513 เป็นต้นมา ทรงมีพระราชดำริและพระบรมราโชวาทระยะแรก ๆ ทรงสอดแทรกในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และระยะต่อมาเป็นพระราชดำรัสที่พระราชทานโดยตรงต่อคณะบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ตลอดจนต่อพสกนิกรทั้งประเทศผ่านทางโทรทัศน์ พระราชดำรัสส่วนหนึ่งจะเกี่ยวกับหลักการทั่วไปในการดำรงชีวิต เช่น ความสำคัญของการเรียนรู้ คุณธรรม ความพากเพียร ความอดทน นอกจากนั้นยังทรงให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ผ่านมามีได้ตกผลึกเป็นสิ่งที่เรียกว่า “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนั้นจะเห็นได้จากกระแสพระราชดำรัสที่พระราชทานแก่ผู้เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาททวายเป็นวงกว้างส่วนเฉลิมพระชนมพรรษา พ.ศ. 2542 ความว่า “ขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทย พออยู่ พอกิน มีความสงบเรียบร้อยกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราจะรอดอยู่รอดได้แน่นอนถ้าทุกท่านซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความคิด และมีอธิปไตย มีพลังที่จะทำให้อื่นซึ่งมีความคิดเหมือนกัน ช่วยกันรักษาส่วนรวมให้อยู่ดีกินดี พอสมควร ขอย้ำพอควร พออยู่พอกิน มีความสงบไม่ไห้คนอื่นมาแย่งคุณสมบัตินี้ไปจากเราได้ ก็จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่จะมีคุณค่าอยู่ตลอดกาล” (คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2549, หน้า 22)

การสร้างองค์ความรู้สู่การต่อยอด และขยายผลสู่ทุกภาคส่วนในสังคมภายหลังจากที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทานพระบรมราโชวาทให้ สศช. นำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไป สศช. ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2545-2549 จนถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560-2564 ได้ตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงให้นำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ครอบคลุม 8 ภาคส่วน ได้แก่ ผู้นำทางความคิดนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษา สถาบันการเมือง องค์กรภาครัฐ สื่อมวลชนและประชาชน ภาคธุรกิจ และชุมชน และประชาสังคมมีการเผยแพร่ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของทุกภาคส่วนอย่างหลากหลายจากนั้นการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในช่วงแผนพัฒนาฯ (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2550-2554 ได้มุ่งขยายเครือข่ายไปสู่การปฏิบัติกับหน่วยงาน องค์กร ภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประชาสังคม ชุมชน จนถึงระดับครัวเรือน ผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ

แผนชุมชน รวมถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนพอเพียง มุ่งขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติให้กว้างขวางมากขึ้น ครอบคลุมทั้งมิติเชิงพื้นที่และกลุ่มภาคส่วนต่าง ๆ โดยเน้นการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาในการขับเคลื่อนฯ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเสริมสร้างสังคม โดยยึดหลักบรรษัทภิบาล เชื่อมโยงเป้าหมายทางธุรกิจกับการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภครวมถึงชุมชนและสังคมโดยรวม โดยปรับแนวคิดภาคเอกชนให้สามารถทำงานร่วมกับชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และสถาบันการศึกษาได้อย่างเป็นพันธมิตร และสร้างเครือข่ายความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ นำไปสู่การทำการกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน และองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 39)

จากความสำคัญการจัดการศึกษาของชาติและแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ปลูกฝังแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ สามารถดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียน ภาวะผู้นำจึงควรมีความสัมพันธ์ต่อการตอบสนองนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงและพัฒนาต่อยอดไปสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาได้ (สุดาวรรณ เครือพานิชย์, 2553, หน้า 18)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

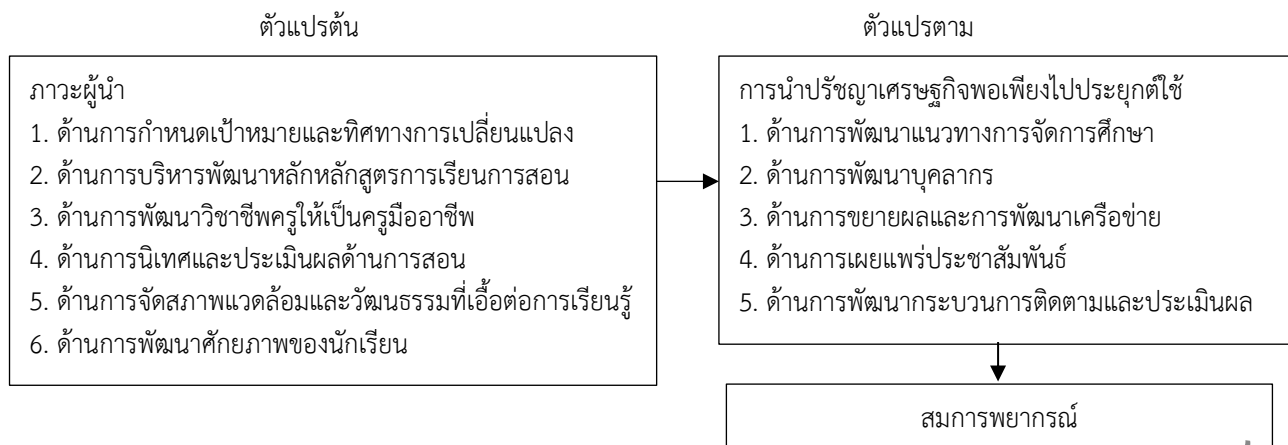
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224), Heck and others (1990, p. 95), Flemming and Flemming (2001, p. 6), Weber (2002, p. 2), McEwan (2003, p. 13), สิริธรรณี นสัทร (2551, หน้า 194), พัทธยา ชนะพันธ์ (2555, หน้า 71-85) 6 ด้าน
2. การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 119-123)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้งหมด 181 โรงเรียน จำนวน 2,049 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 187 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,862 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 10 มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 316 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (วารี เสงี่ยมศักดิ์, 2551, หน้า 56) กลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนคิดร้อยละ 20 ได้จำนวน 37 คน และครูผู้สอนคิดร้อยละ 15 ได้จำนวน 279 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและครูผู้สอนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 45-48)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพรู้ให้เป็นครูมืออาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการขยายผลและการพัฒนาเครือข่าย ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ด้านการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล

เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด หากความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำไปหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IC (Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยหาค่า IC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเลือกค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำ อยู่ระหว่าง 0.21-0.68 โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และเลือกค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามด้านการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อยู่ระหว่าง 0.26-0.69 โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล คือ ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเองหรือทางไปรษณีย์ สำหรับตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
5. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำทั้ง 4 ตัวแปรสามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า β สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารพัฒนาหลักหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่

สามารถพยากรณ์ระดับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 71 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -.22 + .47X_4 + .19X_2 + .18X_5 + .17X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .43Z_{x4} + .18Z_{x5} + .16Z_{x2} + .15Z_{x3}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

ภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูมืออาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการบริหารพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนการสอน ซึ่งโรงเรียนต้องมีศักยภาพภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจรงค์ ผินสุ (2558, หน้า 95) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา มีการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และตระหนักในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทนต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล ด้านการขยายผลและการพัฒนาเครือข่าย และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพราะเห็นความสำคัญและตระหนักในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะสามารถสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 87) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ต้องได้รับการประเมินสถานศึกษาพอเพียง จึงต้องมีการปฏิบัติการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 76) โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในแนวคิดให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นไปที่เด็กและเยาวชน ให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอน ในกลุ่มวิชาต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมในโรงเรียน โดยสถานศึกษาต้องจัดระบบบริหารของสถานศึกษาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (ฉบับที่ 11) 2555-2559 โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการปรับกระบวนการให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนารวมทั้ง สร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและการบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลางเชื่อมโยงในทุกมิติของการพัฒนาการอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง เพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ข้อเสนอเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

1.2 ผลการศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและการพัฒนาเครือข่ายและด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์แก่กลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาร่วมกันและช่วยกันเผยแพร่ผลงานให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความสัมฤทธิ์ภาวะผู้นำกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- นภาพร เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัทธยา ชนะพันธ์. (2555). *รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สิรธานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดาวรรณ เครือพานิช. (2554). *การเรียนรู้ผ่านกระบวนการค่าย*. *วารสารวิชาการ*, 13(1), 16-19.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Flemming and Flemming. (2001). *Teaching and learning styles: VARK strategies*. Christchurch, New Zealand: N.D.
- Fleming
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). *Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals*. Taylor and Francis ; Ltd.
- Heck, R. & others. (1990). *Instructional leadership and School Achievement: Validation of Causal Mode*. *Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- McEwan, A.T. (1998). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Weber, J. (1996). *Leading the instructional program*. In S. Smith. & P. Piele (Eds.), *School leadership*. Clearinghouse of Educational Management. Eugene: Oregon.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

THE ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC COLLABORATIVE NETWORK
ADMINISTRATION OF PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOL

คมสรณ์ ศัตตูปาย* ชาณวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด

Komson Sattruphai* Chanwit Hanrin and Paitoon Puangyod

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University,
Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: 9komson@gmail.com

รับบทความ 3 ธันวาคม 2563 แก้ไขบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2564 ตอบรับบทความ 25 กุมภาพันธ์ 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 2) ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 84 ($R^2 = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งใจ (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_1) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.92 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.62 + 0.34(X_2) + 0.25(X_5) + 0.17(X_6) + 0.15(X_3) + 0.09(X_1) - 0.12(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.40(X_2) + 0.27(X_5) + 0.19(X_6) + 0.16(X_3) + 0.10(X_1) - 0.14(X_4)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลการบริหาร, เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine: 1) the administrative factors of academic collaborative network administration of Princess Chulabhorn Science High School, 2) the effectiveness of academic collaborative network administration, 3) the relationship between administrative factors and the effectiveness of academic collaborative network administration, and 4) the administrative factors affecting the effectiveness of academic collaborative network administration. The sample, obtained through a proportional stratified random sampling, consisted of school administrators and teachers working at Princess Chulabhorn Science High School, yielding a total of 297 participants. The research instruments were two sets of questionnaires with the reliability of 0.97 and 0.98, respectively. The statistics were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. the administrative factors of the academic collaborative network administration of Princess Chulabhorn Science High School were overall at the highest level.
2. the effectiveness of the academic collaborative network administration of Princess Chulabhorn Science High School was overall at the highest level.
3. the relationship between the administrative factors and the effectiveness of academic collaborative network administration were positive with the .05 level of significance.
4. the administrative factors could predict the effectiveness of academic collaborative network administration at the percentage of 84 ($R^2 = 0.84$) with the .01 level of significance. The five administrative factors including motivation (X_4), atmosphere and culture (X_2), communication (X_6), organizational structure (X_5), and information technology (X_3) were able to predict the effectiveness at the .01 level of significance, except the academic leadership of the administrators at the .05 level of significance. The multiple correlation coefficient (R) equaled to 0.92. The multiple regression analysis explained above could be written as follows:

The predictive equation in raw scores:

$$\hat{Y} = 0.62 + 0.34(X_2) + 0.25(X_5) + 0.17(X_6) + 0.15(X_3) + 0.09(X_1) - 0.12(X_4)$$

The predictive equation in standard scores:

$$\hat{Z} = 0.40(X_2) + 0.27(X_5) + 0.19(X_6) + 0.16(X_3) + 0.10(X_1) - 0.14(X_4)$$

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Administration, Academic Collaborative Network

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เครื่องมือในการเตรียมประชากรให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้พัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคอนาคต (ประภาส จิตร์ศิลป์, 2561, หน้า 1)

ปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการกำลังคนที่มีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2561, ออนไลน์) ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในโรงเรียน ตลอดจนมีการจัดตั้งโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำนวน 12 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์

และวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นการเตรียมพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีคุณภาพสูงเพื่อการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ในการที่จะสร้างนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น ให้กับประเทศชาติต่อไป

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยเป็นโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสที่สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 ด้วยสำนึกในพระกรุณาธิคุณที่ทรงมีต่อทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และเพื่อสนองตามพระราชประสงค์ที่ทรงมุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นอยู่และการศึกษาของประชาชนโดย เฉพาะในท้องถิ่นห่างไกล โดยให้ออกสแกเยาวชนที่มีความสนใจและมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ได้ฝึกฝนความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นพิเศษตั้งแต่เยาว์วัย ทั้งนี้ได้จัดตั้งโรงเรียน จำนวน 12 แห่ง ในทุกเขตการศึกษาโดยได้รับพระราชทานนามในครั้งแรกว่า “โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย” ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่เป็นสถานที่ตั้งของโรงเรียน ต่อมาเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ได้รับพระกรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี พระราชทานนามโรงเรียนใหม่ เป็น “โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย” และใช้นามภาษาอังกฤษว่า “Princess Chulabhorn Science High School” ตามด้วยชื่อจังหวัดอันเป็นสถานที่ตั้ง ด้วยเหตุผลของการเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จึงทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนทางวิชาการในด้านบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านพัฒนาฝึกอบรมครู ด้านประสบการณ์การสอน ด้านภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศโรงเรียน หน่วยงานสำคัญดังกล่าว ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา (สวอ.) โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (มวส.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ไปสู่การเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสามารถระดับสูงเยี่ยมในระดับเดียวกันกับนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ

จากเหตุผลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ที่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น และประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการนั้น พิจารณาจากการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์และความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษา เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษา ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นกัน แต่ก็ เป็นเพียงส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยและโรงเรียนอื่น ๆ ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาครัฐก็สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนในการจัดการศึกษาของชาติได้อีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยมีกรอบการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร ใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์แนวคิดของ ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562, หน้า 8-9) เจนภพ ขาไมล์ (2561, หน้า 11) นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 12) ประภาส จิตรศิลป์ (2561, หน้า 11) ประยงค์ ศรีโหม (2561, หน้า 10) ภาณุภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 14) วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 12) วิภาสสินี หัสกรรจ์ (2561, หน้า 10) สุนทรีกร วรณรส (2561, หน้า 14) ดิเรก ภาโส (2560, หน้า 8)

2. ประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ยึดตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ จากคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ทั่วประเทศ ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 1,288 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครู จำนวน 1,228 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ทั่วประเทศ ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,

2556, หน้า 43) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามโรงเรียน จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามผลการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามข้อบ่งชี้และภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ที่กำหนดในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-7) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.0 นำผลการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 88-89) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหาร พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.38-0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34-0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำส่งโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากห้วงเวลาดังกล่าวมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID 19) ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	4.53	.52	มากที่สุด	4
2	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.58	.56	มากที่สุด	2
3	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.62	.54	มากที่สุด	1
4	ด้านการจูงใจ	4.55	.57	มากที่สุด	3
5	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.58	.52	มากที่สุด	2
6	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.53	.54	มากที่สุด	4
รวม		4.57	.49	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาทั้งสองด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.58$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีสองด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.53$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.66	.51	มากที่สุด	3
2	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์	4.69	.48	มากที่สุด	1
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.67	.49	มากที่สุด	2
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.60	.52	มากที่สุด	8
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.64	.51	มากที่สุด	5
6	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.66	.49	มากที่สุด	3
7	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.64	.53	มากที่สุด	5
8	ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.65	.50	มากที่สุด	4
9	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.66	.49	มากที่สุด	3
10	ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.61	.54	มากที่สุด	7
11	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.66	.50	มากที่สุด	3
12	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์	4.63	.53	มากที่สุด	6
รวม		4.65	.48	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้ง 12 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ($\bar{X} = 4.69$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.67$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.60$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y
X ₁	1.00	.80**	.76**	.80**	.79**	.77**	.91**	.73**	.75**	.76**	.76**	.78**	.80**	.73**	.78**	.76**	.73**	.75**	.72**	.80**
X ₂		1.00	.82**	.75**	.81**	.75**	.91**	.77**	.79**	.81**	.81**	.84**	.86**	.82**	.82**	.84**	.84**	.82**	.82**	.87**
X ₃			1.00	.74**	.80**	.70**	.89**	.81**	.76**	.77**	.74**	.82**	.79**	.75**	.77**	.79**	.76**	.77**	.77**	.82**
X ₄				1.00	.79**	.81**	.91**	.70**	.69**	.70**	.73**	.73**	.74**	.68**	.72**	.69**	.68**	.66**	.66**	.74**
X ₅					1.00	.80**	.92**	.78**	.80**	.81**	.80**	.83**	.83**	.82**	.80**	.82**	.80**	.80**	.80**	.85**
X ₆						1.00	.89**	.73**	.74**	.76**	.77**	.77**	.78**	.73**	.76**	.75**	.73**	.74**	.74**	.79**
X							1.00	.83**	.84**	.85**	.85**	.88**	.88**	.84**	.86**	.86**	.84**	.84**	.83**	.90**
Y ₁								1.00	.83**	.87**	.82**	.88**	.86**	.82**	.83**	.86**	.78**	.84**	.85**	.90**
Y ₂									1.00	.94**	.85**	.87**	.90**	.87**	.87**	.89**	.84**	.88**	.83**	.93**
Y ₃										1.00	.87**	.91**	.92**	.89**	.88**	.92**	.88**	.91**	.88**	.96**
Y ₄											1.00	.88**	.89**	.92**	.88**	.88**	.88**	.85**	.89**	.94**
Y ₅												1.00	.92**	.88**	.88**	.89**	.89**	.88**	.89**	.95**
Y ₆													1.00	.92**	.92**	.92**	.92**	.92**	.89**	.97**
Y ₇														1.00	.90**	.93**	.92**	.89**	.90**	.96**
Y ₈															1.00	.91**	.92**	.88**	.87**	.95**
Y ₉																1.00	.91**	.93**	.90**	.96**
Y ₁₀																	1.00	.90**	.92**	.95**
Y ₁₁																		1.00	.92**	.95**
Y ₁₂																			1.00	.95**
Y																				1.00

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($R_{xy} = .90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 84 ($R^2 = .84$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .92 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 62 + .34(X_2) + .25(X_5) + .17(X_6) + .15(X_3) + .09(X_1) - .12(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .40(X_2) + .27(X_5) + .19(X_6) + .16(X_3) + .10(X_1) - .14(X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการ จะต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานอย่างจริงจัง จัดวางโครงสร้างการทำงานในองค์กรได้อย่างมีเอกภาพ สามารถจูงใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและจะต้องสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งต้องมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ภาควิชา การศึกษา (2561, หน้า 180) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีการดำเนินงานสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ และสอดคล้องกับ ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 169-172) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ และด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ เจริญพร ขาไมล์ (2561, หน้า 158-159) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับ ดิเรก ภาโลม (2560, หน้า 180) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีการดำเนินงานสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ และสอดคล้องกับ วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 159) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสามารถวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร ทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ในเครือข่าย 12 โรงเรียนซึ่งกระจายอยู่ใน 12 จังหวัดทั่วทุกภูมิภาคของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 229) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การวางแผนด้านวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับ พรนภา บุราณมัย (2560, หน้า 93) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายในและการ ประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559, หน้า 58) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราช วิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กัน เพราะ ปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็น ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร ล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะ ของผู้เรียน รวมไปถึงความพึงพอใจของครู ส่งผลให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหมี (2560, หน้า 199) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน และประสิทธิผลการ จัดการศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ประภาพร จิตรกรศิลป์ (2561, หน้า 171) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยได้ร้อยละ 84 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ 0.19 โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอำนาจ พยากรณ์มากไปน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการจูงใจ และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน เป็นการมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียน การสอน ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุ เป้าหมาย เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้มีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาสสินี หัตถกรจ (2561, หน้า 161) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่นำมา วิเคราะห์จำนวน 6 ปัจจัย มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านภาคีเครือข่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.333 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.302 และด้าน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.127 ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดี ประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 58 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ

การพยากรณ์ ± 0.30655 และสอดคล้องกับ ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 211) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 2 ด้าน พบว่า ทั้ง 2 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.84 รองลงมา คือ ปัจจัยสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.14 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 96.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.10664 และสอดคล้องกับ ประยงค์ ศรีโหม (2561, หน้า 183) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 10 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.200 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.110 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 64.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20255

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าระบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยนั้น มีความเข้มแข็ง มีระบบที่ดีอยู่แล้ว หากโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ก็ย่อมจะส่งผลดียิ่งขึ้นไปอีก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หากโรงเรียนสามารถเพิ่มการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อการบริหารจัดการ และเพื่อการจัดการเรียนการสอน ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมากขึ้นไปอีก

1.2 จากผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำวิจัยให้มากขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการบริหารทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน โดยนำปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ไปพิจารณา รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการจัดกิจกรรม และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขตลอดจนทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของโรงเรียน เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดมุกดาหาร

เอกสารอ้างอิง

เจนภพ ขาไมธ์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัยวัฒน์ วะวัฒนนะ. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ดิเรก ภาโส. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญลักษณ์ ฝาภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิรุช ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรนภา บุราณมย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาสสินี หัศกรรจ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2561). ขับเคลื่อน Thailand 4.0 ด้วย วทน. เข้าถึงได้จาก https://www.nstda.or.th/home/news_post/20181123-thailand-4-0-in-the-making/. 3 สิงหาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2561). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร. เข้าถึงได้จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/index.php>. 27 กรกฎาคม 2562.
- สุนทรภัก วรรณรส. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

**สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา
ในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
THE COMPETENCY OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS WITHIN THE THAILAND DEVELOPMENT PROJECT
AS AN EDUCATION HUB IN THE ASEAN REGION
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

ชนิดาภรณ์ พิลายนต์* และ กัลยมน อินทุสุต

Chanidaporn Pilayont* and Kanyamon Indusuta

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Department of Education and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University,

Bangkok 10240, Thailand

*Corresponding author: Email: chanidaporn20419@gmail.com

รับบทความ 23 ธันวาคม 2563 แก้ไขบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2564 ตอบรับบทความ 2 มีนาคม 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เปิดโปรแกรมนานาชาติ โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 150 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 1.00 และผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร, โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub)

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the perspectives of educational personnel toward the competency of administrators in schools within the Thailand development project as an education hub in the ASEAN region under the Office of the Basic Education Commission, as classified by educational background and work experience. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 150 educational personnel in schools that offered international programs within the Thailand development project as an education hub in the ASEAN region under the Office of the Basic Education Commission in the academic year 2020. The research instrument was a set of 5-point rating scale questionnaires with the index of item objective

congruence (IOC) of 1.0 and a level of reliability at 0.99. The data were analyzed through the descriptive statistics, t-test and One-Way ANOVA and Scheffé's post hoc comparison method.

The research results were as follows:

1. The perspectives of educational personnel toward the competency of school administrators were at a high level.
2. The perspectives of educational personnel toward the competency of administrators, classified by different educational background and work experience as a whole and in each aspect were different.

Keywords: Competency of School Administrators, Thailand Development Project as an Education Hub in the ASEAN Region

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า การถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างความรู้ของสังคมทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมให้กับบุคคล ตลอดจนเป็นเครื่องมือและเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม โดยทั่วไปภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายทางการศึกษา กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานตามนโยบาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ซูชัย สมธิไกร, 2550, หน้า 1)

การเปิดเสรีทางการค้า (Free Trade) ในภูมิภาคอาเซียนทำให้ความต้องการด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้นมีนักเรียนต่างชาติเดินทางมาศึกษาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงมีโครงการการพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเท่ามาตรฐานในระดับนานาชาติเพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในประชาคมอาเซียนและมีความพร้อมในการรองรับนักเรียนต่างชาติที่จะเข้ารับการศึกษในประเทศไทย ดังนั้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จึงได้คัดเลือกโรงเรียนที่มีศักยภาพและอยู่ในพื้นที่ที่มีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้ดำเนินการเปิดห้องเรียนพิเศษโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553, หน้า 1) ในโปรแกรมนานาชาติ (International Program) และกำหนดให้ใช้หลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ ให้มีการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรรวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ตลอดจนบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ ในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปิดหลักสูตรนี้ จำนวน 7 โรงเรียน

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะใช้วัดความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษา คือ หลักสูตร นั่นหมายถึง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับและเป็นจุดขายในการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น ความสำเร็จของการบริหารหลักสูตรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นหลัก (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553, หน้า 8-9) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารจัดการ การบริหารคน บริหารงาน ให้องค์กรเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพและเนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโรงเรียนที่ใช้รูปแบบหรือระบบการบริหารที่แตกต่างกันออกไปตามหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน วิธีการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรแต่ละฝ่ายจึงมีการปฏิบัติงานและความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรที่จะขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือในการส่งเสริม สนับสนุนงานด้านการศึกษา การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ อันหมายถึงนักเรียนและครู การสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและใช้ความสามารถซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาอันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชีระ ญูเจริญ (2550, หน้า 7) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหรือมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถชั้นนำและพัฒนาสังคมได้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูงและเป็นผู้นำวิชาชีพที่มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดีเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คณะกรรมการคุรุสภาจึงได้จัดทำประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เพื่อกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2556 ในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสาระตามมาตรฐานความรู้และสมรรถนะ คือ การพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะครบทุกด้าน (ราชกิจจานุเบกษา 130 ตอนพิเศษ) ถือได้ว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งเป้าประสงค์เชิงปริมาณหรือตัวเลข และเป้าประสงค์เชิงคุณภาพหรือพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงานแสดงให้เห็นว่าความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลทำให้บุคคลมีสมรรถนะแบบต่าง ๆ และสมรรถนะแบบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคลนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 1)

หน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีสมรรถนะในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร โดยในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (SEAMEO INNOTECH) มีการวิจัยกรอบสมรรถนะของผู้ชำนาญการแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีความเท่าเทียมกันและเป็นมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูและผู้อำนวยการในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอนและผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 2558) โดยประเทศสมาชิกของซีมีโอสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการดำเนินการในโปรแกรมนานาชาติที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมา สืบเนื่องจากรายงานผลสถิติการรับนักเรียนของโรงเรียนที่เปิดโปรแกรมนานาชาติ พบว่า จำนวนนักเรียนที่เข้ามาสมัครเรียนในโปรแกรมมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี (รายงานผลการรับนักเรียนโปรแกรมนานาชาติ, 2563) ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่พบว่า นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินผลการเรียนและเกณฑ์การประเมินตามกรอบของหลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ (รายงานผลการดำเนินงานโปรแกรมนานาชาติ, 2562) ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของโปรแกรมนานาชาติ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการสถานศึกษาจนสามารถผลิตผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน ว่าสามารถทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จทางการเรียนในระดับมัธยมศึกษาและสามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

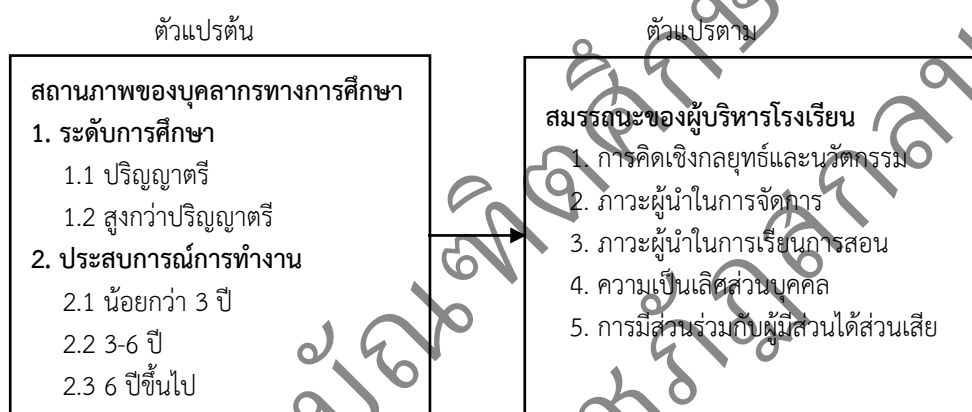
จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ในการบริหารโปรแกรมนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริหารจัดการโครงการนานาชาติ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน และช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพอันจะก่อประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ศูนย์ภูมิภาค ว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (SEAMEO INNOTECH) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ภาวะผู้นำในการจัดการ ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน ความเป็นเลิศส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากกรอบแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เปิดโปรมานานาชาติ โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) 7 โรงเรียน จำนวน 188 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เปิดโปรมานานาชาติ โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) 7 โรงเรียน จำนวน 150 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011, pp. 147)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 50 ข้อคำถาม

1. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item–Total Correlation) พบว่า ได้ค่า 0.48–0.88
2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งเอกสารขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์และ E-Mail และขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form จำนวน 150 ฉบับ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparison method)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหาร	ความคิดเห็นของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.05	0.61	มาก
2 ด้านภาวะผู้นำในการจัดการ	4.03	0.62	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำในการเรียนการสอน	3.99	0.57	มาก
4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	4.01	0.56	มาก
5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.05	0.62	มาก
รวม	4.02	0.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.05$) และด้านภาวะผู้นำในการจัดการ ($\bar{X} = 4.03$)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.76	0.80	4.18	0.46	-3.349	0.001
2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการ	3.71	0.77	4.17	0.48	-3.744	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำในการเรียนการสอน	3.74	0.72	4.10	0.46	-3.067	0.003
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	3.77	0.76	4.12	0.41	-2.978	0.004
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.74	0.77	4.19	0.48	-3.720	0.000
รวม	3.75	0.74	4.15	0.40	-3.517*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 3 ปี		3-6 ปี		6 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	3.71	0.80	4.05	0.59	4.25	0.47	5.724	.004
2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการ	3.67	0.71	4.04	0.60	4.20	0.53	5.850	.004
3. ด้านภาวะผู้นำในการเรียนการสอน	3.66	0.70	4.00	0.56	4.14	0.46	5.463	.005
4. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล	3.68	0.74	4.02	0.54	4.19	0.41	6.432	.002
5. ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.65	0.77	4.07	0.60	4.25	0.45	7.393	.001
รวม	3.68	0.73	4.03	0.54	4.20	0.41	6.950*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและทุกด้าน แสดงว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparison method)

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	— X	น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.68	4.03	4.20
1. น้อยกว่า 3 ปี	3.68	-	*	*
2. 3-6 ปี	4.03	-	-	-
3. 6 ปีขึ้นไป	4.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินงานให้ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนในการมีส่วนร่วมเพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียนรวมทั้งมีการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน โดยการนำกลยุทธ์ในการบริหารที่เกิดจากการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่เป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ มีการประชุมผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนที่เปิดโปรแกรมนานาชาติเพื่อพบปะและติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือและการร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนาทางด้านการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2556, หน้า 89-90) ได้กล่าวว่า จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจะเห็นว่างานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ ต้องมีประสบการณ์ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2553, หน้า 39-47) ที่สรุปสมรรถนะของผู้บริหารด้าน Managerial competency ว่าคือความสามารถด้านการบริหารจัดการหรือศักยภาพด้านบริหารจัดการ หรือสมรรถนะด้านบริหารจัดการต้องเป็นทักษะทางด้านการบริหารจัดการไม่ใช่ทักษะเชิงเทคนิค เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ความคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การสอนและพัฒนาทีมงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารเครือข่าย การสร้างทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555) ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ศรีอนันต์ (2559) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) เรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ

มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา บุญธรรม (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งนำวิสัยทัศน์ พันธกิจไปสู่แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนและมีการประเมินผลสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องนับเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนอันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Debowski (2006, pp. 62-65) ได้กล่าวถึงความรู้ของผู้บริหาร (knowledge executor) ว่าผู้นำต้องนำหลักการและวิสัยทัศน์มาปรับให้เป็นรูปธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ ผู้นำต้องบริหารงานได้ สามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้ชัดเจน กำหนดข้อปฏิบัติที่สามารถทำได้ และเทคนิควิธีที่ดี พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ติดตามกระบวนการการทำงานอย่างใกล้ชิด มีทักษะต่อการทำงานที่ผิดพลาดในเชิงบวก และติดตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer & Spencer (1993, p 11) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ที่กล่าวถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ว่าผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาส การตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304-305) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย และต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์ประกอบการได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา วรภานต์ทิวิธ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ จันทาอ่อน (2557) ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีสมรรถนะโดยภาพรวม และด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ มหาพรหมวัน (2561) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ในการมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำในการจัดการตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งการกำหนดงบประมาณสำหรับการพัฒนาดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรและระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนอันแสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำในการจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Debowski (2006, pp. 62-65) นำเสนอแนวคิดบทบาทผู้บริหารในการจัดการว่าต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (Motivator) ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องให้กำลังใจการสร้างกำลังใจอาจมาจากการให้ความสำคัญในการสร้างกระบวนการจัดการกลยุทธ์เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ อนิฆาตรินทร์

(2559) ได้ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กรณีศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562) ได้ศึกษา คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำในการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุงคุณภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทรัพยากรการเรียนรู้ และชุมชน รวมทั้งการกำหนดให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และเป้าหมายของโรงเรียน และได้สนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการเรียนการสอนที่นำหลักสูตรไปใช้และมีการทบทวนปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท แผนการเรียนและทรัพยากรการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 311) สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ นอกจากนี้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกลด (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสุดา กังการจร (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสวะ ผลทอง (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมทั้งสามารถตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูลด้วยเครื่องมือและกระบวนการที่เหมาะสม และการกำหนดเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการประสิทธิภาพส่วนบุคคลในการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและตรวจสอบจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดุษฎีรัตน์ โกสมภักศิริ (2558, หน้า 85) ศึกษาภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีสมรรถนะในองค์ความรู้ มีความรอบรู้ มีความใจกว้าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถเป็นเลิศในการจัดสมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยเสริมและข้อจำกัด ซึ่งเป็นคุณภาพของความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการบริหารจัดการในช่วงเวลาสำหรับกระตุ้นใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้เหมาะสมกับกาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อรายละเอียดและการจัดการความสามารถหลักและมีภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศที่มีความสามารถ เป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุก ๆ ระดับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทศักดิ์ สุขโข (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ หอเจริญ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจารย์ ฉัตรมณี (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาราพัต หัตถนิ (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการพัฒนานตนเองอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และมีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่่าเสมอ และเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา ก่อให้เกิดการสนับสนุน ความร่วมมือและการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล (2557, หน้า 8) ที่สรุปคุณลักษณะผู้บริหารในประชาคมแห่งอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และมีความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียนชุมชน ผู้มีส่วนได้เสียและพันธมิตรของสถานศึกษาได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา แซ่เตียว (2559) เรื่องทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เขมม มหิงสาเดช (2562) ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับความรู้จากการศึกษาอบรมในขณะที่เรียนในด้านใดด้านหนึ่งพิเศษ ทำให้เกิดขอบเขตของความรู้ที่ลึกซึ้งและเพิ่มขึ้น และสามารถนำสิ่งที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบ สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้เรียนมาใช้ในการพัฒนางานด้านการจัดการศึกษาได้อย่างรอบด้าน อีกทั้งยังได้รับประสบการณ์จากการทำงานในโรงเรียน การฝึกอบรม สัมมนา และการพัฒนาวิชาชีพด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ทำให้สามารถเข้าใจบทบาทและสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ในส่วนของการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจได้รับมอบหมายงานที่เป็นระดับการทำงานที่สูงกว่าระดับปฏิบัติการโดยทั่วไป เช่น ได้รับตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่า หรือได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจึงมีความคิดเห็นและรับรู้ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษามากกว่า อาทิ สมรรถนะในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การกำหนดทิศทางของโรงเรียน การนำวิสัยทัศน์พันธกิจไปสู่แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน การมีภาวะผู้นำในการจัดการในการบริหารทรัพยากรและระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียน โดยสร้างความตระหนักให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนและสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 60) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมาโดยสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวี สุมาลี (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการบริการที่ดี และด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ พิษณุภา ขวัญยืน (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำด้าน ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมักได้รับประสบการณ์ในเรื่องของการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้แตกต่างกัน อันเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถพื้นฐาน ทัศนคติ ค่านิยม ภูมิหลังหรือ ประสบการณ์ชีวิต และประสบการณ์ในการทำงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา การได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกัน บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าส่วนใหญ่มักจะสามารถวิเคราะห์งานและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและ สามารถเลือกพิจารณาได้สมเหตุสมผล ดังนั้น จึงทำให้เห็นถึงสมรรถนะของผู้บริหารหรือเห็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่แตกต่างจาก บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และเกิดความเข้าใจในสมรรถนะของผู้บริหารต่อการปฏิบัติภารกิจ การบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการบริหารจัดการ และด้านทักษะทางเทคนิค และความสัมพันธ์ของ สมรรถนะสำคัญด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้พื้นฐานความคิดย่อมมีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะภูมิหลังของ บุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ บุคคลจะให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบพฤติกรรมการณ์ดำเนินงานของผู้บริหาร หรือเห็นถึงสมรรถนะใน การบริหารงานของผู้บริหาร ย่อมจะต้องเกิดจากความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เท่ากันก็อาจส่งผลทำให้มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารมากและ น้อยตามไปด้วย ประกอบกับการที่บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เห็นถึง สมรรถนะของผู้บริหารในการเป็นผู้นำหรือความสามารถในการตัดสินใจทำให้เกิดการยอมรับหรือรับรู้ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามี สมรรถนะสูง สอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304-305) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวก ต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงคราญ ศุภระมณี (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง กาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติชัย ออไอศุรีย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วลิตา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออก ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

1.2 ด้านภาวะผู้นำในการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านภาวะผู้นำในการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและสร้างทีมงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของครู เช่น รูปแบบการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การสร้างผลงานของตนเอง (Best Practice) เป็นต้น

1.4 ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีชุดความคิดที่เติบโต (Growth Mindset) ในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทักษะและทันทั่วทั้ง

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและความเข้าใจในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมถึงควรสนับสนุนแผนการหรือโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการดำเนินงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน และประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในการดำเนินงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติธัช ออไอศุรีย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เชชม มหิงสาเดช. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). การศึกษาคูณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชูชัย สมธิโก. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดุขฤ์รัตน์ โกสุมภศิริ. (2558). ภาวะผู้นำแบบศตวรรษที่ 21. บทความทางวิชาการ. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2K5JgU5>. 1 กันยายน 2562.

- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). *รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นันทก สุขโข. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวิธ. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรวิ สุมาลี. (2557). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิชญภา ขวัญยืน. (2560). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนเขตอำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง สาธิตความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. เข้าถึงได้จาก http://alumni.rtu.ac.th/doc/knowledge_performance.pdf. 20 สิงหาคม 2563.
- โรงเรียนโยธินบูรณะ. *โปรแกรมนานาชาติ (2562). รายงานผลการดำเนินงานโปรแกรมนานาชาติ ปีการศึกษา 2562*. กรุงเทพฯ: (อัสสัมชัญ).
- _____. *รายงานผลการรับนักเรียนโปรแกรมนานาชาติปีการศึกษา 2563*. กรุงเทพฯ: (อัสสัมชัญ).
- วิศรา บุญธรรม. (2560). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิเศษ ผลทอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สถิรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2556). *บทบาทในการส่งเสริมครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา (ตอนที่ 1)*. วิทยาจารย์, 112(11), 89-90.
- สราวุธ อนิมาศรีนันท์. (2559). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- สุขฤทัย จันทรทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(86), 214-233.
- สุริย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคลากรของสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2558). *สมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาค แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. ฟิลิปปินส์: อินโนเทค.
- อาจารย์ ฉัตรมณี. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2553). *สมรรถนะการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อาราพิศ หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2558). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัมรินทร์ จันทาอ่อน. (2557). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Campbell and other. (1983). *Introduction to Education Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, L Manion, L & Morrison, K (2011). *Research Methods in Education*. 7th Edition Routledge U.S.A.
- Debowski, S. (2006). *Knowledge management*. Queensland, Australia: John Wiley & Sons.
- Spencer, L M., Jr. & Spencer, S M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความ

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับบทความของวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียน (Duties of Authors)

1. ต้นฉบับบทความที่นำเสนอเพื่อพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
2. บทความที่นำเสนอควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้นโดยผู้เขียนมิได้เกิดจากการแอบอ้าง นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
3. ผู้เขียนต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร
4. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้เขียนยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด
6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ได้มีมติให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขผลงานขอให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสารโดยส่งเข้าระบบ Thaijo2 ภายใน 10 วันนับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่นซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม
7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) พิจารณาไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ ท่านจะไม่ได้รับค่าตีพิมพ์คืนในทุกกรณี

แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การเตรียมต้นฉบับรูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง
 - พิมพ์บนกระดาษขาว A4 หนึ่งด้าน ตั้งคาน้ำกระดาษ
 - บน 1 นิ้ว ล่าง 1 นิ้ว
 - ซ้าย 0.8 นิ้ว ขวา 0.8 นิ้ว
 - ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 โดยนับรวม รูป ตาราง และเอกสารอ้างอิง
 - ใช้ขนาดอักษร ขนาด 18pt, 16pt และ 14pt แบบอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK
2. บทความที่จะตีพิมพ์ลงวารสารบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 ชื่อเรื่อง (Title) จะต้องมีย่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่
 - 2.2 ชื่อผู้พิมพ์ (ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ด้วย)
 - 2.3 บทคัดย่อ ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยไว้อย่างครบถ้วน มีวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา สรุปผลการศึกษา และหรือข้อเสนอแนะ ไม่แบ่งเป็นข้อ มีความยาวไม่เกิน 150-250 คำ ระบุตัวสำคัญ (ถ้ามี) ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการเขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษควรมีเนื้อหาตรงกัน
 - 2.4 บทนำ (ภูมิหลัง) กล่าวถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

2.5 ความมุ่งหมายของการวิจัย ระบุความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับ ความสำคัญ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (มีภาพประกอบ) กรอบของการวิจัยในด้านเนื้อหาสาระซึ่งประกอบด้วย ตัวแปร และการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.7 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คุณภาพของเครื่องมือ (ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น)
- วิธีรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.8 สรุปผลการวิจัย เป็นการเสนอผลหรือสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ ภาพ หรือแผนภูมิประกอบการอธิบาย

2.9 อภิปรายผลการวิจัย เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้าน ทฤษฎีที่มีอยู่เดิมรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยในอนาคต

2.10 ข้อเสนอแนะ (ประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป)

2.11 เอกสารอ้างอิง (รูปแบบ Publication Manual Of the American Psychological Association (APA) และต้องเป็นเอกสารที่ใช้อ้างอิงในบทความเท่านั้น โดยจัดเรียงตามตัวอักษรผู้แต่ง)

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิงภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

การอ้างอิงในเนื้อหาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุรายการ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และหน้าที่อ้างอิงใน เครื่องหมายวงเล็บแทรกอยู่ในเนื้อหาในตำแหน่งที่เหมาะสม ได้แก่ ตอนต้น หรือ ตอนท้ายของเนื้อหา หากการ การเขียนอ้างอิงมากกว่าหนึ่งบรรทัดในบรรทัดที่สองให้ย่อหน้าเจ็ดตัวอักษรก่อนการเขียนอ้างอิงที่เหลือได้

1. การลงรายการชื่อผู้แต่งหรือผู้รับผิดชอบ

1.1 ผู้แต่งคนเดียว ถ้าเป็นชาวไทยใช้ชื่อและนามสกุล ระหว่างชื่อและนามสกุลเว้นระยะ 1 ตัวอักษร ถ้าเป็นชาวต่างประเทศใช้เฉพาะนามสกุล

กรณีย่อหน้าข้อความ

ลีปพนธ์ เกตุทัต (2539, หน้า 91)

Parker (1991, p. 38)

กรณีย่อหลังข้อความ

(ลีปพนธ์ เกตุทัต, 2539, หน้า 91)

(Parker, 1991, p. 38)

1.2 ผู้แต่ง 2 คน ลงรายการทั้ง 2 คน

กรณีย่อหน้าข้อความ

เสกสรร ประเสริฐกุล และจิระนันท์ พิตรปรีชา (2533, หน้า 24)

Brockner & Guare (1994, pp. 35-36)

กรณีย่อหลังข้อความ

(เสกสรร ประเสริฐกุล และจิระนันท์ พิตรปรีชา, 2533, หน้า 24)

(Brockner & Guare, 1994, pp. 35-36)

การอ้างอิงท้ายบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

* หนังสือ

ภาษาไทย

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ (พิมพ์ครั้งที่) /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์) /ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:
/////////สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand
California: Sage.

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์) /ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์).
/////////สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. (2nd ed.)
Thousand California: Sage.

*วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่)/หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

จาวรรณ นานัน. (2556). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*,
6(3), 729-746.

*วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ ชื่อย่อหลักสูตร./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสถาบันการศึกษา.

อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัด
การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ด.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

*สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา (ถ้ามี)/เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

จิรพงษ์ ลือประสิทธิ์สกุล. (2555). *การบริหารคุณภาพห้องสมุด*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.rnd.kku.ac.th/usr/work/radio/QAT/tsld047.html>. 6 พฤษภาคม 2560.

McCarthy, D. S. (2001). *A teaching experiment using problem-based learning at the elementary level to develop decimal concepts*. Available from www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp.html. June 22th, 2019.

ตัวอย่างการลงรายการส่วนของชื่อเรื่อง ผู้แต่ง และสังกัดของผู้นิพนธ์

1. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานเดียวกัน

การต่อสู้ทางวาทกรรมระหว่างรัฐกับท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการความขัดแย้ง
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

DISCURSIVE STRUGGLES BETWEEN STATE AND LOCAL OF CONFLICT MANAGEMENT
IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCE

อัศวศิริ ลาปิอ* ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และ รศ.ดร.สุธี ประศาสน์เศรษฐ์

Aussiri Lapie* Dr.Preecha Piamphongsant and Assoc. Prof. Dr.Suthy Prasartset

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

Program in Political Economy and Governance, Faculty of political Science and Law, Burapha University,
Chon Buri 20131, Thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

2. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

สะเต็มศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

STEM EDUCATION FOR LEARNING MANAGEMENT TO WORK SKILLS IN THE 21ST CENTURY TRAINING

ดร.ธารทิพย์ ขั้วนา¹ และ ดร.ขวัญชัย ขั้วนา²

Dr.Tharthip Khwana¹ and Dr.Khwanchai Khwana²

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง จังหวัดลำปาง 52000

²สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000

¹Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Institute of Physical Education lampang,
Lampang 52000, Thailand

²Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University,
Kamphaeng Phet 62000, thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความเครียด เรื่อง จำนวนจริง ด้วยวิธีห้องเรียนกลับด้าน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

A STUDY ON MATHEMATICAL ACHIEVEMENT AND STRESS IN LEARNING REAL NUMBERS USING FLIPPED
CLASSROOM METHOD FOR MATTAYOM SUEKSA 4 STUDENTS

อากร พุทธิรักษา^{1*} ดร.รัชนิกร ชลไชยะ² ดร.วริน วิพิตมากุล³ และ ดร.จุฑาทพร เนียมวงษ์³

Arkorn Putaraksa¹, Dr.Ratchanikorn Chonchaiya², Dr.Warin Vipismakul³ and Dr.Jutaporn Neamvong³

¹สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

²สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร 10300

³ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

¹Program Mathematics Education, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

²Program Mathematics Education, Faculty of Education, Suansunandha Rajabhat University, Bangkok 10300, Thailand

³Department of Mathematics, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์.....

รูปแบบการเขียนต้นฉบับบทความในการลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา

ชื่อเรื่องภาษาไทย.....ขนาด 18pt ตัวหนา.....

Title ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14pt ตัวหนา.....

ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาไทย)..... ประธาน กรรมการบริหารวิทยานิพนธ์ หรือผู้แต่งร่วม² (ถ้ามี)
 ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาอังกฤษ)..... ประธาน กรรมการบริหารวิทยานิพนธ์ หรือผู้แต่งร่วม² (ถ้ามี)
¹สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาไทย)
²สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาไทย)
¹สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาอังกฤษ)
²สาขาวิชา.....สังกัดคณะ.....ชื่อสถาบันที่สังกัด (ภาษาอังกฤษ)
 *Corresponding author: E-mail:..... เบอร์โทรศัพท์.....

ขนาด 14pt
ตัวปกติ

เฉพาะเจ้าหน้าที่รับผิดชอบวารสาร

วันที่รับบทความ....., วันที่แก้ไขบทความ....., วันที่ตอบรับบทความ....., วันที่เผยแพร่.....

บทคัดย่อ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

.....(ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา).....

คำสำคัญ:

ABSTRACT (ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

.....(ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

Keyword (ถ้ามีหลายคำให้เติม s):

บทนำ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

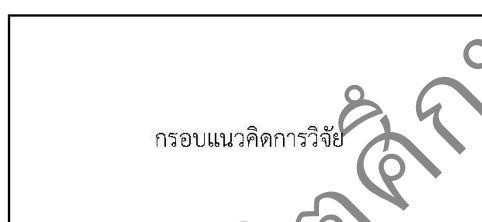
.....(ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

ความมุ่งหมายของการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

วิธีรวบรวมข้อมูล (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

สรุปผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

.....

อภิปรายผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

.....

ข้อเสนอแนะ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

.....

เอกสารอ้างอิง (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

* หนังสือภาษาไทย

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์.

* หนังสือภาษาอังกฤษ

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์.

* วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่)/หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

* วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ (ชื่อย่อหลักสูตร) สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันการศึกษา,

* สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา(ถ้ามี)/เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

*การลงรายการอ้างอิงให้รวมประเภทแหล่งอ้างอิงแล้วลงรายการของผู้แต่งโดยเรียงตามตัวพยัญชนะไทย