

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อ
สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ
Expectations of Teachers and Educational Personnel in Bangkok
Metropolitan on Competencies of the National Education Policy
Commission

กัมพล ธรรมหมื่นยอง (Kampol Thammuenyong)*

พรพรรณ เหมะพันธุ์ (Pornphan Hemaphan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 457 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบที (t-Test) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณเชฟเฟ้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความคาดหวังของต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสมรรถนะในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, สมรรถนะ, คณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

* นิสิตปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ABSTRACT

There are 2 main objectives: to study the expectation levels of teachers and educational personnel in the Bangkok Metropolitan Area on competencies of the National Education Policy Commission and to compare the expectation levels toward the Commission's competencies, differentiated by demographic factors. This study utilized quantitative research approach and 457 samples, comprised of teachers and educational personnel in the Bangkok Metropolitan Area, by using stratified random sampling. The data were collected by questionnaires and analyzed by using Statistical Package for the Social Sciences. The descriptive statistics were presented in percentage, frequency, mean and standard deviation. Furthermore, inferential statistics were employed for hypothesis testing, namely, one-way ANOVA and t-Test, as well as Scheffé's Method was used for the multiple comparisons at a significance level of 0.05. The result showed that the expectation levels of teachers and educational personnel in the Bangkok Metropolitan on competencies of the National Education Policy Commission was at the highest. Ethics and the ability to make independent decisions. Which will result in uplifting the Thailand's educational quality at nationwide.

Keywords: Expectations, Competencies, the National Education Policy Commission, Teachers and Educational Personnel

บทนำ

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมทุกช่วงวัย มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกระดับและประเภท การศึกษาให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกัน ทุกภาคส่วน ระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อดำเนินการในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนให้จัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล กอปรกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติต้องมียกข้อยกเว้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาสัมฤทธิ์ผล และบรรลุเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษา ด้วยเหตุผลนี้ มาตรา 261 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระที่

คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ซึ่งต่อมาคือ คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (Thai Government Gazette, 2017)

ตลอดระยะเวลา 2 ปี ที่คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและข้อมูลรายงานที่เกี่ยวข้องพบว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในสภาวะวิกฤตที่มีความรุนแรง ซับซ้อน ผังรากลึก ต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ทั้งเรื่องของคุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษา ความสามารถในการแข่งขันของชาติในเวทีโลก และการด้อยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบการศึกษา (Independent Committee for Education Reform, 2019) และจากบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570) ยังสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงคุณภาพที่มีความท้าทาย ระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยอ้างอิงจากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ในการประเมินผลนักเรียนอายุ 15 ปี ในระดับนานาชาติ (Programmed for International Student Assessment (PISA)) ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่านพบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 ยังอยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่สามารถทำคะแนนได้ระดับที่สูงกว่าค่ามาตรฐาน ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงานเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น (Thai Government Gazette, 2018) เนื่องจากมาตรฐานการประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นเนื้อหาสาระด้วยการท่องจำ อันเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับที่ต่ำที่สุดตามทฤษฎีของบลูม (Bloom's taxonomy) (Bloom B.S., 1956) และผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนส่วนใหญ่กลับมีคะแนนสอบแต่ละรายวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 แม้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งสามารถจัดการศึกษาอยู่ในมาตรฐาน แต่มีสถานศึกษาอีกจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถดำเนินการให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (Independent Committee for Education Reform, 2019) ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาของประเทศไทยซึ่งดำเนินการจัดอันดับโดย World Competitiveness Center ของ International Institute for Management Development (IMD) ประจำปี 2565 อยู่ที่อันดับ 53 จาก 64 ประเทศ (International Institute for Management Development, 2022) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพและไร้เอกภาพของระบบการศึกษาของชาติ อย่างไรก็ตามเพื่อให้บรรเทาปัญหาการศึกษาไทย กอปศ. จึงเสนอให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนด 7 เรื่อง 29 ประเด็น ทั้งนี้ การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นรูปธรรม จึงมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อแก้ไขสาเหตุหลักของปัญหาทางการศึกษาทดแทนฉบับเดิมที่มีผลใช้บังคับมากกว่าสองทศวรรษ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน (Independent Committee for Education Reform, 2019)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ ที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เป็นธรรมนูญการศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน ผ่านการรับผิดชอบของหลาย กระทรวง เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาการศึกษาไทย จึงกำหนดให้มี คณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติเป็นกลไกสูงสุด ทำหน้าที่อันยิ่งใหญ่ในการดำเนินการบริหารจัดการ การศึกษา ให้ข้อเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา อัตรากำลังด้านการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายด้าน การศึกษา ให้ความเห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนเสนอแนะให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และความจำเป็นของประเทศ และจัดให้มีกลไกการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่งจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติมี อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างยั่งยืน การ ได้มาซึ่งองค์ประกอบขององค์คณะจึงมีความสำคัญ ทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมต่อผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจใน นโยบายด้านการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสมรรถนะ ของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จากครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานการได้มาซึ่งองค์ประกอบของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการศึกษา ทั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดเป็นเครื่องมือในการวางแผนการดำเนินงานการได้มาซึ่งองค์ประกอบ ขององค์คณะอื่นในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อ สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อ สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 64,064 คน ข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 457 คน จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ โดยจำแนกเป็น

2.2.1 สมรรถนะหลัก

2.2.2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ

2.2.3 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษารั้งนี้ ไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความถูกต้องของแบบสอบถามในด้านสำนวนภาษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัย ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อ และส่วนที่ 3 ความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 25 ข้อ รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) เท่ากับ 0.96 เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการขั้นต่อไป

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try – out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่สังกัดจากทั้งในหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 35 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) เท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผ่านการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ โดยให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการมอบหมายครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานในการตอบแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างตอบ

แบบสอบถามผ่านแพลตฟอร์มสำเร็จรูป หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามเพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้อธิบายระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติโดยใช้ สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงในแต่ละตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยายให้ทราบค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำไปแปลความหมายค่าระดับตามเกณฑ์ของ Likert (Joshi et al., 2015) และการวิเคราะห์สถิติอนุมาน โดยการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากนั้นใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé Method) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความคาดหวังของต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลัก			
1. เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ	4.38	0.67	มากที่สุด
2. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.53	0.62	มากที่สุด
3. เป็นผู้ที่สามารถทำงานเป็นทีม	4.53	0.60	มากที่สุด
4. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	4.66	0.55	มากที่สุด
5. เป็นผู้ที่มีทักษะในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.60	มากที่สุด
6. เป็นผู้ที่มีทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.65	มากที่สุด
7. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการสื่อสาร	4.55	0.59	มากที่สุด
8. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรับฟังปัญหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากหน่วยปฏิบัติ เพื่อการนำสู่การกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ	4.58	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม (สมรรถนะหลัก)	4.53	0.50	มากที่สุด

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลัก			
สมรรถนะในการบริหารจัดการ			
9. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาการศึกษา	4.42	0.65	มากที่สุด
10. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา การศึกษาไทย	4.47	0.68	มากที่สุด
11. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การ ปฏิบัติ	4.36	0.71	มากที่สุด
12. เป็นผู้ที่มีความเป็นอิสระทางการเมือง มีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันแห่งผลประโยชน์	4.50	0.67	มากที่สุด
13. เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นที่ผลลัพธ์การดำเนินงาน	4.46	0.64	มากที่สุด
14. เป็นผู้ที่สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ และแยกแยะ ประเด็นทางการศึกษา ตลอดจนสามารถออกแบบนโยบายด้านการศึกษาเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา การศึกษาของไทย	4.44	0.69	มากที่สุด
15. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา	4.45	0.70	มากที่สุด
16. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการใช้ฐานการวิจัยและข้อมูล และสารสนเทศในการ ดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษา	4.37	0.71	มากที่สุด
ภาพรวม (สมรรถนะในการบริหารจัดการ)	4.43	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ฯ			
17. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เช่น การพัฒนาเด็กเล็ก ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลไกการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัล	4.41	0.69	มากที่สุด
18. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการพิจารณาข้อเสนอทางเลือกนโยบายด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.71	มากที่สุด
19. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.40	0.73	มากที่สุด
20. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการติดตามดูแลการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	4.41	0.72	มากที่สุด
21. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการจัดให้มีกลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.39	0.72	มากที่สุด
22. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิกกฎหมายการศึกษาและกฎหมายอื่นที่กระทบกับการศึกษา	4.33	0.77	มากที่สุด
23. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการให้คำแนะนำ ชี้แจง และเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี	4.35	0.81	มากที่สุด
24. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการให้คำแนะนำ เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี	4.33	0.83	มากที่สุด
25. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการให้คำแนะนำ เสนอแนะเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังด้านการศึกษาที่ต่ำกว่าอุดมศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย และแผนการศึกษาแห่งชาติ	4.34	0.80	มากที่สุด
26. เป็นผู้ที่สมรรถนะในการให้คำแนะนำ และเสนอแนะในการปฏิรูปการศึกษา หรือการสร้างนวัตกรรมในการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี	4.36	0.82	มากที่สุด
ภาพรวม (สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ฯ)	4.37	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 457 คน มีความคาดหวังต่อภาพรวมของสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.56$) เมื่อจำแนกเป็นแต่ละประเภทของสมรรถนะแล้ว พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.50$) รองลงมา มีความคาดหวังต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการของคณะกรรมการนโยบายการศึกษา

แห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.59) และมีความคาดหวังต่อสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.68) และเมื่อพิจารณาราย ด้านของสมรรถนะ พบว่า ในประเภทสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังสูงสุดต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.55) รองลงมาคือมีความ คาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ รับฟังปัญหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากหน่วยปฏิบัติ เพื่อการนำสู่การกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของ ประเทศ และเป็นผู้ที่มีทักษะในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.60) ทั้งนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังในลำดับสุดท้ายต่อสมรรถนะของ คณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.67) และในประเภทสมรรถนะในการบริหารจัดการของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังสูงสุดต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษา แห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความเป็นอิสระทางการเมือง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันแห่งผลประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะใน การวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการศึกษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.68) ทั้งนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังในลำดับสุดท้ายต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบาย การศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การ ปฏิบัติ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.71) นอกจากนั้น ในประเภทสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังสูงสุด ต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการติดตามดูแล การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา เช่น การพัฒนาเด็กเล็ก ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลไกการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนา การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.72) รองลงมาคือมีความ คาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการ ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.73) ทั้งนี้ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคาดหวังในลำดับสุดท้ายต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบาย การศึกษาแห่งชาติที่จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการให้คำแนะนำ เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสร รงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.83)

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งจำแนกตามการจัดการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

(n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	t	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	-0.43	0.67
2. สมรรถนะหลัก	-0.44	0.66
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	-0.70	0.49
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	-0.19	0.85

* p-value < 0.05

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
(n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	F	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	0.90	0.44
2. สมรรถนะหลัก	0.66	0.58
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	0.46	0.71
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	1.32	0.27

* p-value < 0.05

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อ
สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา
(n=457)**

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	F	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	6.41**	0.00
2. สมรรถนะหลัก	7.11**	0.00
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	6.49**	0.00
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	4.66**	0.00

* p-value < 0.05

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะทุกประเภทของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 จึงมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา (n=457)

ประเภทสมรรถนะ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ปริญญาตรี หรือ	ประกาศนียบัตร ระดับ ปริญญาโท	ปริญญาโท หรือ	ปริญญาเอก หรือ
สมรรถนะหลัก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.75	-0.49	-0.28	-0.62*	-0.83*
	ปริญญาตรีหรือ	4.49	0.50		0.21	-0.13	-0.34
	เทียบเท่า						
	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	4.28	0.63	-0.21		-0.34	-0.55*
	ปริญญาโทหรือ	4.62	0.44	0.13	0.34		-0.21
	เทียบเท่า						
สมรรถนะ ในการบริหารจัดการ	ปริญญาเอกหรือ	4.83	0.21	0.34	0.55*	0.21	
	เทียบเท่า						
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	0.80	-0.37	-0.25	-0.58	-0.79*
	ปริญญาตรีหรือ	4.35	0.61		0.12	-0.21*	-0.42*
	เทียบเท่า						
	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	4.24	0.69	-0.12		-0.32	-0.54

ประเภทสมรรถนะ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ปริญญาตรี หรือ ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก	ปริญญาเอก หรือ
สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.56	0.53	0.21*	0.32	-0.21
	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	4.78	0.27	0.34	0.55*	0.21
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	0.69	-0.32	-0.23	-0.50
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.30	0.70		0.09	-0.18
	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	4.21	0.62	-0.09		-0.27
	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.47	0.67	0.18	0.27	-0.33
	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	4.80	0.26			

* p-value < 0.05

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.75) มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.62$, S.D.= 0.44) และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.83$, S.D.= 0.21) และครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.63) มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงสมรรถนะในการบริหารจัดการของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ปรากฏในตารางที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.80) มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.27) และ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.61) มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.69) แต่น้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ปรากฏในตารางที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 1 คู่เท่านั้น คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.70) มีความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ($\bar{X}=4.80$, S.D.= 0.26)

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามประเภทของบุคลากร (n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	t	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	4.63**	0.00
2. สมรรถนะหลัก	3.70**	0.00
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	4.24**	0.00
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	4.82**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ (n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	t	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	1.43	0.15
2. สมรรถนะหลัก	1.06	0.29
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	1.11	0.27

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	t	p-value
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	1.67	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษา (n=457)

สมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ	t	p-value
1. ภาพรวมของสมรรถนะ	-2.54*	0.01
2. สมรรถนะหลัก	-1.67	0.10
3. สมรรถนะในการบริหารจัดการ	-2.31*	0.02
4. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	-2.86**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษาที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะทุกประเภทของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นสมรรถนะหลัก

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความคาดหวังของต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งจำแนกตามการจัดการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลผลการวิจัยได้ ดังนี้ ผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ (Ariya Kuha, 2003) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์เมื่อถึงช่วงเวลาที่มีความคิดและวุฒิภาวะที่สูงขึ้น จะมีความคาดหวัง เป้าหมายและวิธีการนำสู่ความสำเร็จที่ต่างกันออกไป ทั้งความคาดหวังต่อตนเอง หรือความคาดหวังต่อบุคคลอื่น ประกอบกับ ระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อความคาดหวัง เนื่องจากอิทธิพลที่มีผลต่อการรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นไปได้ โดย เมื่อบุคคลได้รับการศึกษามากขึ้น อาจพัฒนาความเข้าใจที่ซับซ้อนมากขึ้นเกี่ยวกับระบบสังคมและเศรษฐกิจ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในระบบเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม หมายรวมถึงความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ เกี่ยวกับศักยภาพ และสมรรถนะของผู้อื่น ตลอดจนความเชื่อของพวกเขาเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งการศึกษายังสามารถกำหนดค่านิยมและความเชื่อของผู้คนเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม ตลอดจนความคาดหวังต่อบุคคล สถาบันและนโยบายทางสังคม ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ (Onnitca Thodsata et al., 2015) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของประชาชนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประเภทของบุคลากร (กลุ่มบุคลากรของรัฐ และกลุ่มบุคลากรของเอกชน) ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ (Victor H. Vroom, 1964) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความคาดหวังของบุคคลย่อมเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมอันส่งผลกับตนเอง ซึ่งอาจอนุมานได้ว่าสภาพแวดล้อมดังกล่าวคือสภาพแวดล้อมที่มาจากวัฒนธรรมองค์การ หมายรวมถึงค่านิยม บรรทัดฐาน กล่าวคือ วัฒนธรรมในองค์การของรัฐนั้นมีลักษณะที่มุ่งเน้นที่กฎเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนอย่างมาก มักมีโครงสร้างแบบลำดับชั้นที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและกระบวนการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ และมีพื้นที่น้อยลงสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในขณะที่วัฒนธรรมในองค์กรเอกชนมีลักษณะที่มุ่งเน้นที่นวัตกรรม การรับความเสี่ยง และความคล่องตัว องค์กรเอกชนมักมีโครงสร้างที่เรียกว่าพร้อมกระบวนการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจมากกว่า ซึ่งช่วยให้มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้มากขึ้น พนักงานในองค์กรเอกชนได้รับการคาดหวังให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ (J. C. Tunner, 1982) ที่กล่าวไว้ว่าความคาดหวังเป็นเช่นกับการเล่นละคร โดยความคาดหวังที่สอดคล้องกับสมมติฐานนี้เป็นความคาดหวังมาจากบท โดยอิงจากสังคม ส่งผลให้บุคคลในสังคมนั้น ๆ แสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกันผ่านการควบคุมของการจัดระเบียบทางสังคมนั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนด

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งจำแนกตามการจัดการศึกษา (หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ) ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ (Victor H. Vroom, 1964) ที่คาดการณ์ไว้ว่าบุคคลที่มีเป้าหมายองค์การแตกต่างกันจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจ ผลประโยชน์ ผลตอบแทน เพื่อตอบสนองการกระทำและการแสดงออกของบุคคลเหล่านั้น โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับ (Phetcharee Halab, 1995) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวัง ข้อหนึ่งว่าความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมจะทำให้เกิดความแตกต่างของระดับความคาดหวังและการแสดงออก อันเนื่องมาจากกระบวนการคิด ความต้องการที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในประเด็นดังกล่าวพบว่า ไม่มีผลต่อความคาดหวังต่อ สมรรถนะหลักของคณะกรรมการนโยบายการศึกษอันเป็นสมรรถนะที่แสดงออกเป็นปกติวิสัยของบุคคล นั้นอาจเป็นเพราะคณะกรรมการนโยบายการศึกษามีหน้าที่ในการดำเนินการด้านการศึกษาทั้งหมดของประเทศ ซึ่งการได้บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม รับฟังปัญหาจากหน่วยปฏิบัติเป็นเรื่องที่ควรทำหากบุคคลเหล่านั้นต้องมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ (Thitaya Suwanachat, 1983 as cited in Pichit Changkam, 2001) ที่กล่าวถึงความคาดหวังในการบริการประชาชน โดยผู้ให้บริการต้องมีความน่าเชื่อถือ มีการตอบสนองตอบรับด้วยความเต็มใจ และความเข้าใจในเรื่องที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้

ผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนักทฤษฎีหรือนักการศึกษาคนใดได้กล่าวไว้ว่าเพศอาจมีผลต่อความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Yadpirun Tongrakchat, 2017) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการวิจัยของ (Rapp Stenphan and other, 2022) เรื่องความคาดหวังของคณะกรรมการโรงเรียนที่มีต่อผู้กำกับกับการสำรวจระดับชาติของสวีเดน พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการสื่อสารระหว่างประธานและหัวหน้าอุทยานเกี่ยวกับความคาดหวังและความคาดหวังเหล่านั้นได้รับการเติมเต็ม

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Suphaph Boonperm, 2006) ที่ได้วิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนัก

การศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าในความเป็นจริง ประสิทธิภาพการทำงานมักจะกำหนดความคาดหวังที่ผู้อื่นมีต่อบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลนั้น ๆ มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นหรือมีความสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง อาจมีความคาดหวังต่อบุคคลอื่นในเรื่องต่าง ๆ ที่สูงขึ้น ในขณะที่บุคคลใดที่มีประสิทธิภาพทำงานที่น้อยกว่าสำหรับงานหรือความเชี่ยวชาญนั้น ๆ อาจมีความคาดหวังต่อบุคคลอื่นลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ (Victor H. Vroom, 1964) (Phatnarin Khamphichai, 1995) (Sakaoduean Pathonsmith, 2540) และ (Atthaphon Phralak, 2011) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังคือการคาดการณ์ของมนุษย์ที่ผลมาจากประสบการณ์เดิม หากเป็นเช่นนั้นแล้วประสิทธิภาพการทำงานย่อมสามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างความคาดหวังต่อผู้อื่น และอาจส่งผลต่อวิธีการรับรู้และประเมินพวกเขาในบริบทต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้น

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Patcharaporn Pookhamchat, 2006) ที่ได้วิจัยเรื่องความคาดหวังของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังต่อการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในขั้นตอนทุกขั้นตอนและภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่างจากผลการวิจัย เนื่องจากตามปกติวิสัยแล้ว ตำแหน่งอาจส่งผลต่อความคาดหวังต่อผู้อื่น อันเนื่องมาจากหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมีความแตกต่างกันอาจส่งผลต่อความคาดหวังที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (Ariya Kuha, 2003) ที่กล่าวว่าเมื่อมนุษย์ถึงช่วงอายุหรือมีการเติบโตทางวุฒิภาวะและความคิดจะส่งผลต่อความคาดหวังต่อตนเองและต่อผู้อื่นได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ Sills (David L. Sills as cited in Phetcharee Halab, 1995) ที่กล่าวว่าบทบาทอันเป็นความคาดหวังของการกระทำหรือคุณลักษณะต่าง ๆ อาจแสดงออกจากการครองตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนโยบายการศึกษาแห่งชาติควรออกประกาศ กฎ ระเบียบ ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลฯ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติซึ่งมาจากคณะกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการเหล่านั้นไม่ควรมีสิทธิในการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหา และคัดเลือกบุคคลฯ นอกจากนั้นสำนักงานนโยบายการศึกษาแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนอกจากจะเป็นการกำหนดคุณสมบัติโดยทั่วไปของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสรรหา และคัดเลือกบุคคลฯ แล้ว สำนักงานฯ ควรดำเนินการสรรหาโดยยึดโยงกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ควรจัดให้มีการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม(Training Needs Analysis) จากคณะกรรมการฯ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการฯ ให้มีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศ

3. ด้านการมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ทั้งในระดับของการรับรู้และเรียนรู้ การร่วมให้ความเห็น การร่วมคิด และการร่วมทำงาน แม้ว่าการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติจะสิ้นสุดลง แต่การดำรงตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรีกำลังจะเริ่มต้นขึ้น เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจในการดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ที่ควรปฏิบัติตามความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสีย ในการประกอบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความพร้อมที่จะอุทิศตนในการแก้ไข พัฒนาการศึกษาของไทย

ทั้งนี้แม้ว่าการพิจารณา (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ยังไม่ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมรัฐสภาในสมัยของรัฐบาลชุดปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) แต่การดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศไทยยังมีองค์คณะ สภา คณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการสภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการชุดอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานลักษณะเช่นเดียวกับคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ จึงสามารถนำผลการวิจัย ส่วนของความคาดหวังต่อสมรรถนะหลักอันเป็นสมรรถนะที่แสดงออกโดยปกติวิสัยของบุคคล และสมรรถนะในการบริหารจัดการอันเป็นสมรรถนะในการวางแผน แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ สามารถสนับสนุนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการวิจัยในครั้งต่อไปไว้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอให้มีการดำเนินการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่นนอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร โดยอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อให้ได้ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกันต่อไป

2. ผู้วิจัยเสนอให้มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาสังคมและภาคเอกชน เพื่อให้ได้ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการศึกษาของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยเสนอให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อความคาดหวังต่อสมรรถนะของคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติคณะกรรมการชุดอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานลักษณะเช่นเดียวกัน

4. ผู้วิจัยเสนอให้มีการศึกษาความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการชุดอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการสภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการชุดอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานลักษณะดังกล่าว เพื่อใช้ในการประกอบการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งตามที่ต้องการ และจะสามารถทำให้การสรรหา และคัดเลือกบุคคลโดยใช้ฐานงานวิจัย ได้บุคคลที่ตรงบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

References

- Ariya Kuha. (2003). Motivation and Emotion. Pattani: Faculty of Education Prince of Songkla University. (in Thai)
- Atthaphon Phralak. (2011). The Expectation of People in Mueang Ratchaburi District About Administration of Executive Local Government in Ratchaburi Province. Master of Arts (Political Science) in Department of Political Science & Public Administration Kasetsart University. (in Thai)
- Bloom B.S.. (1956). Taxonomy of educational objectives. Handbook 1: the classification of educational goals: Cognitive domain. New York: David Mackey Company.
- Independent Committee for Education Reform. (2019). Missions of the Independent Committee for Education Reform Report. Bangkok: n.p. (in Thai)
- International Institute for Management Development. (2022). IMD World Competitiveness Booklet 2022. Lausanne Switzerland: n.p.
- J. C. Turner. (1982). Toward a cognitive definition of the group. Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition. 1, (2): 93-118.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. British journal of applied Science & technology, 7(4), 396.
- Onnitca Thodsata et al. (2015). A study of the expectations of the people on the leadership of the local government administration in the Nakhon Ratchasima. Pathum Thani: Pathum Thani Technology Printing House (P-Tech). (in Thai)

- Phatnarin Khamphichai. (1995). Motive and Expectation of incoming Students in non-formal Education Curriculum: Academic Courses Senior high school (tele-education) in Amphoe Mueang Lampang Area. Lampang: North-non-formal Education Center . (in Thai)
- Phetcharee Halap. (1995). The Expectation of Middle Level Managers toward Lower Supervisors' Performance in Plastic Industrial Factories. Master of Science (Industrial Psychology) in Department of Psychology Kasetsart University. (in Thai)
- Pichit Changkam. (2001). Expectations of Immigration Officers Division 2 toward Sub-Inspector Leadership. Master of Arts (Social Development) in Interdisciplinary Graduate Program Kasetsart University. (in Thai)
- Rapp Stephan And Other. (2022). Schoolboards' expectations of the superintendent – a Swedish national survey. EBSCOhost. 74, (6) : Page 1101-1118.
- Sakaoduean Pathonsmith. (1997). Factors Affecting to Adoption Reengineering of Bankofficers. Master of Science (Industrial Psychology) in Department of Psychology Kasetsart University. (in Thai)
- Thai Government Gazette. 2017, 6 April. Session 40 A, Page 1. (in Thai)
- _____. 2018, 1 November. Session 258 D, Page 1. (in Thai)
- Victor H. Vroom. (1964). Work and motivation. New York: n.p.
- Yadpirun Tongrakchat. (2017). Expectations of Teachers on executive's administration Suankularb Wittayalai Nonthaburi School affiliation The Secondary Educational Service Area Office 3. Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Yamane. (1967). Statistics An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.