

บรรณาธิการแถลง

สวัสดีค่ะ

วารสารวิจัยสถาบัน มข. ได้เปิดตัวเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยสถาบันฉบับ 3 และยังคงความมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประเทศและสากล วารสารวิจัยสถาบัน มข. ฉบับนี้เป็นวารสารฉบับที่ 3 หรือฉบับส่งท้ายปี 2556 ประจำเดือน กันยายน - ธันวาคม 2556 ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ส่งผลงานหรือบทความวิชาการด้านวิจัยสถาบัน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิของวารสารวิจัยสถาบัน มข. และผู้อ่านหรือใช้ประโยชน์จากวารสารวิจัยสถาบัน มข. ทุกท่าน ที่ร่วมกันเผยแพร่และร่วมกันใช้และพัฒนางานวิจัยสถาบันเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประเทศ

วารสารวิจัยสถาบัน มข. ฉบับนี้ได้นำเสนอบทความวิชาการที่หลากหลายที่เกิดจากหลายหน่วยงานและหลายประเด็น ที่จะช่วยให้เกิดการนำไปสู่กระบวนการพัฒนาในมิติต่างๆ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เจียมจิต แสงสุวรรณ

รายชื่อกองบรรณาธิการ และฝ่ายจัดการ วารสารวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ปรึกษา ศ.นพ.วีระชัย ไควสุวรรณ์

บรรณาธิการ รศ.ดร.เจียมจิต แสงสุวรรณ

รองบรรณาธิการ นายภูมิศักดิ์ พิทักษ์เขื่อนจันทร์

กองบรรณาธิการ

ศ.นพ.สมบูรณ์ เทียนทอง

รศ.นพ.สุรพล วีระศิริ

รศ.ดร.คงศักดิ์ ชาติทอง

ผศ.ดร.ภาวดี ภักดี

ผศ.ดร.ดุยฎี आयวัฒน์

ผศ.ดร.ปณิธาน พีระพัฒนา

อ.ศักดิ์ชัย เจริญศิริพรกุล

นายเรืองชัย จรุงศิริวัฒน์

นางอุบล จ้างพานิช

● ฝ่ายจัดการ

ฝ่ายประสานงานและจัดส่งเอกสาร

นางรัชนี รุ่งวงษ์

นางศุณิษา แสงเหลา

เทคนิคและสื่อออนไลน์

นายเกียรติภูมิ กฤตเวทิน

นางสาวจิตนิกา ศรีรัตนทรัพย์

ISSN 2350-9163

วารสารวิจัยสถาบัน มข.

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2556

สารบัญ

การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

อุ้นเรือน มงคลชัย วิลาวรรณย์ อุ้นเรือน พัทธนันท์ คำจันทา..... 195

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

นฤมล มีเพียร กางน์ เรืองมนตรี ฉลองรัฐ อินทรีย์..... 205

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ณัฐพร เปรมกมลพันธ์..... 218

สภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิลาวรรณ ศรีบุศกร.....227

ความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สกุตรัตน์ อุษณาวรงค์ วิภาพร วรหาญ พรรณวดี ตันติศิริินทร์ ชาญณรงค์ สายแก้ว อุ้นเรือน มงคลชัย.....235

การวิเคราะห์แนวโน้ม และระยะเวลาดำเนินงานด้านแผนงบประมาณจากข้อมูลโปรแกรม 3 มิติ

วัชรินทร์ รุ่งวิริยะวิช สฤณดี เรืองธรรม อรุณดี เขียวสุรพงษ์ ปิติ ไช้รัตนสุวรรณ.....241

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สุวรรณา แก้ววิเชียร.....248

การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ระพีภัทร์ ธนากุลจิรวัดน์.....259

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

ทรงธรรม ชีระกุล เสาวนีย์ แสงลีคำ วันวิสาข์ แก้วสมบูรณ์ วารุณี ทิพโอสถ ศศิธร ดีใหญ่.....268

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติ

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกด.....282

การประยุกต์ใช้ Positive Deviance (PD) กับงานวิจัย R2R และงานวิจัยสถาบัน

ภิญโญ รัตนพันธุ์.....288



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 195-204

<http://irj.kku.ac.th>

การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น A Study of the learning organization of the president at Khon Kean University

อุนเรือน มงคลชัย (Ounruan Mongkolchai)^{1*}วิลาวณีย์ อุนเรือน (Wilawan Aunruen)²พัทธนันท์ คำจันทา (Patthanant Khamjantha)¹¹ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น² พยาบาลประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

*Correspondent author : mounra@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น และประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในและหัวหน้างาน จำนวน 18 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ร้อยละ 79.52 และไม่รู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ร้อยละ 20.48 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.82$) ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กร ($\bar{X}=3.45$)

สรุปผลการวิจัย จากผลการวิจัยผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและมีแผนงานตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

This survey research has objectives as follows: 1) to study status of learning organization (LO) of office of the president at Khon Kean University (KKU) and 2) to codify all suggestions and comments of office's staffs about LO in office of president context. The respondent samples of this research include 83 administrative staffs and practical staffs which were randomly chosen for questionnaire. The questionnaire comprised three parts: a) general information, b) Questionnaire about status of LO of the president at KKU the questionnaires about experiences and suggestions on LO of the president at KKU applying percentage, accumulation and standard deviation

The results of the study are as follows:

1) The LO state of office of president were rated at high level ($\bar{X}$ =3.82) Leadership ($\bar{X}$ =3.82) Managing Knowledge ($\bar{X}$ =3.56) Dynamics of Learning ($\bar{X}$ =3.70) Organization Transformation ($\bar{X}$ =3.46) Human Resources Emphasis ($\bar{X}$ =3.65) and The LO state of office of president were rated at Low level Acknowledgement of Organization Stakeholders ($\bar{X}$ =3.45)

2) Suggestions: the KKU should open opportunities for its staffs in order to increase their level of education and learning as they wish. The staffs should undertake their duties fully in their cooperated systematical planning. They also should have thinking method for priority ordering, co-defining visions by activities that open thinking, participation processes by meetings and discussions, team working by learning and coaching, etc.

Keyword : Learning organization , Office of The President, Khon Kean university

บทนำ

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีทักษะความรู้ การส่งผ่านความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง สำนักงานอธิการบดีจัดโครงสร้างเป็นกองจำนวน 9 กอง และ 14 สำนักงาน มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล บริหารงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการ และมหาวิทยาลัยรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย และตามประกาศสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 4/2555) ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2555 (1)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นใช้เครื่องมือในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการจัดการความรู้ ซึ่งองค์กรและบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และบริการ การตอบสนองความต้องการและทิศทางของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อันเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มและการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะเป็นองค์กรในระดับโลกได้นั้น องค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ

สูง (High Performance Organization : HPO) ซึ่งมานิตย์ แสนเกษม (2) กล่าวว่า องค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้น จะประกอบไปด้วย ด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Corporate Culture) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) และด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness)

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือการรวบรวมการจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ และนำความรู้ไปใช้เพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดให้มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และจัดทำฐานข้อมูล ของระบบงานต่าง ๆ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยฝ่ายแผนและสารสนเทศฯ ได้ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอด ที่เกิดจากการพัฒนาการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรสู่แนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการใช้งานในองค์กรของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการจัดกิจกรรม KKU Show and Share ที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2550 และดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ได้มีการสร้างเครือข่ายของการพัฒนางานประจำสู่แนวปฏิบัติที่ดีที่มีการพัฒนาโดยกิจกรรมร่วมของ CoPs ต่าง ๆ และ

ได้มีการจัดเก็บผลงานที่ส่งเข้าร่วมกิจกรรม KCU Show and Share มาตั้งแต่งานครั้งที่ 1 (จัดในปี พ.ศ. 2550 หรือ ค.ศ. 2007) ที่มีผลงานทั้งสิ้น 50 ผลงาน และงานครั้งที่ 2 ที่มีผลงานเข้าร่วมทั้งสิ้น 41 ผลงาน ทั้งนี้ได้มีการจัดเก็บด้วยการรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในรูปสตริงค์ และโปสเตอร์ ในรูปเอกสารและไฟล์ข้อมูลผลงานต่าง ๆ เก็บไว้เพื่อใช้อ้างอิงและเผยแพร่ให้กับบุคลากรในคณะ/หน่วยงานใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานประจำสู่แนวปฏิบัติที่ดี และสามารถพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (3)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ Marquardt 1994 (4) ที่ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของสมาชิก ในการรวบรวม จัดการ และใช้ความรู้ เพื่อผลสำเร็จของ องค์กรและแปรสภาพไปเป็น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอีก ทั้งการเสริมแรงให้แก่คนในองค์กรและนอกองค์กรในการเรียนรู้จากงานที่ทำรวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็น เครื่องมือในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต

ดังนั้นความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความสำคัญที่จะพัฒนากลไกการทำงาน เพื่อผลักดันให้เป็นองค์กรเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการดำเนินงาน

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (5) โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) (6) จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น

83 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในและหัวหน้างาน จำนวน 18 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากการวัดความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มหาวิทยาลัยมหิดลของคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (7) และนำมาออกแบบแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบบ สัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leadership) 2) ด้านการจัดการความรู้ (Managing Knowledge) 3) ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Dynamics of Learning) 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) 6) ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (Human Resources Emphasis) และ 7) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 วิธี ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและทางเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเชิงโครงสร้างคือผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานอธิการบดี รวมทั้งสิ้น 83 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายมาวิเคราะห์ เพื่อหาคำตอบให้กับการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกข้อมูลที่ได้ออกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม นำเสนอรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนา

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.81 รองลงมา คือ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และอันดับสุดท้าย คือ มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน

19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 62.65 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 51 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.40 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าสำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 79.52 และไม่เป็น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48

ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีดังตารางแสดงดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม

ข้อที่	สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.82	1.05	มาก	1
2	ด้านการจัดการความรู้	3.56	0.95	มาก	5
3	ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.70	1.00	มาก	2
4	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.64	0.95	มาก	4
5	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.46	1.02	มาก	6
6	ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล	3.65	0.95	มาก	3
7	ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร	3.45	1.02	มาก	7
โดยภาพรวม		3.61	1.02	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี พบว่า โดยภาพรวม ($\bar{X}=3.61$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีต่ำสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ($\bar{X}=3.45$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	3.70	1.00	มาก	4
2	หน่วยงานนำสื่อประสมอันทรงพลัง (Multimedia) ได้แก่ ศิลปะ ข้อความ เสียง ภาพเคลื่อนไหวและวีดิทัศน์ มาใช้เพื่อการเรียนรู้	2.95	1.13	ปานกลาง	9
3	หน่วยงานนำซอฟต์แวร์ที่พร้อมใช้เพื่อช่วยในการเรียนรู้มาใช้ในการสนับสนุนการทำงานประจำ	3.27	1.09	ปานกลาง	6
4	หน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา (Just in Time) ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูงที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับงานได้ทันที	2.89	1.12	ปานกลาง	10
5	หน่วยงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ในหน่วยงาน	3.08	1.11	ปานกลาง	8
6	หน่วยงานมีการปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม จัดหมวดหมู่สร้าง และเผยแพร่ความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ	3.10	1.10	ปานกลาง	7
7	เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงานช่วยในการเรียนรู้และการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.45	1.02	มาก	5
8	หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการเรียนรู้ เช่น E-mail, Webboard, Blog, Facebook เป็นต้น	3.89	0.90	มาก	3
9	ท่านสามารถเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตได้สะดวก	4.27	0.77	มากที่สุด	1
10	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.82	มาก	2
โดยภาพรวม		3.46	1.02	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) สูงสุด คือ สามารถเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต

และอินเทอร์เน็ตได้สะดวก ($\bar{X}=4.27$) รองลงมาคือ สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น สำหรับการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.01$) ส่วนข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) ต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา (Just in Time) ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับงานได้ทันที ($\bar{X}=2.89$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) โดยภาพรวมและรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	หน่วยงานมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้รับบริการและรับฟังความคิดเห็นเพื่อที่จะได้เรียนรู้รวมถึงปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.75	0.87	มาก	1
2	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น	3.61	0.99	มาก	2
3	หน่วยงานมีการเรียนรู้หรือเข้าร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายความร่วมมือและที่ปรึกษาบุคคลภายนอกที่หน่วยงานจ้างให้ทำงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ	3.35	1.11	ปานกลาง	3
4	หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับชุมชน สถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานต่างๆ	3.28	0.99	ปานกลาง	4
5	หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ สถาบัน การศึกษา สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานต่างๆ	3.28	1.02	ปานกลาง	5
โดยภาพรวม		3.45		มาก	-

จากตารางที่ 3 แสดงว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization

Stakeholders) สูงสุด คือ หน่วยงานมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้รับบริการและรับฟังความคิดเห็น เพื่อที่จะได้เรียนรู้รวมถึงปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น ($\bar{X}=3.61$) ส่วนข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) ต่ำสุด

คือ หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับชุมชน สถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานต่างๆ และ หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ สถาบัน การศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X}=3.28$)

อภิปรายผล

ความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า สำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้เหตุผลดังกล่าวว่า สำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นหน่วยงานส่วนราชการที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดได้นำเอาผลงานหรือประสบการณ์ที่ผ่านมามาศึกษา ร่วมกัน ทำให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกัน และหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นตลอดเวลา ซึ่งอาจสำเร็จบ้างล้มเหลวบ้างแต่ไม่หยุดนิ่งมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในสาขางานเดียวกันและข้ามสาขางาน เป็นสถาบันการศึกษา และฝึกอบรมทักษะและการเรียนรู้ตลอดเวลา ปัจจุบันมีแต่เรื่องใหม่ๆ ที่ยากต่อความเข้าใจเสมอ ต้องเรียนรู้ให้ทันพร้อมกับแสวงหาความรู้ เพราะเป็นเรื่องใหญ่ที่อยู่ระหว่างทดสอบ ส่งเสริมให้มีการทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างหน่วยงาน มีการรับและส่งข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ บุคลากรได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแลกเปลี่ยน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคโนโลยี และกฎระเบียบใหม่ๆ ตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งในงานประจำ และงานเชิงพัฒนา รวมทั้งมีการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และนำผลนั้นมาจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีความรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการได้รับความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ประสบการณ์จากการเข้าตรวจปฏิบัติการ โดยมีการบริหารจัดการให้มีการเรียนรู้จากระบบพี่เลี้ยง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางกระดานอิเล็กทรอนิกส์ มีการค้นคว้า เรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีช่วยและมีการประชุมแลกเปลี่ยนทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน

เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและให้เหตุผลต่อสำนักงานอธิการบดีไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจความหมายของคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้เท่าที่ควร และผู้รับผิดชอบยังไม่มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจน ยังขาดการจัดการความรู้ที่ดี และไม่มีระบบการถ่ายทอดที่ดี ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร บุคลากรหวงความรู้ ไม่นิยมแบ่งปัน ไม่มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงานสู่บุคลากรที่ใหม่ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นไปเพื่อให้ตอบโจทย์การประกันคุณภาพ เท่านั้น บุคลากรและผู้บริหาร หน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญ มีจิตจำกัดในการเรียนรู้ มาจากกระบวนการสอนงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการดำเนินการจัดการความรู้และทักษะด้านการจัดการความรู้รวมทั้งความรู้และทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่ององค์กรเรียนรู้ เรื่องระบบที่ซับซ้อนและปรับตัว เรื่องการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ ในการปฏิบัติหรือทำงานร่วมกัน รวมทั้งความพร้อมด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ จะเห็นว่าความพร้อมทั้งสองด้านนั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งเสริมเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (8)

ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของนิชากร สนุนทรัพย์ 2549 อ้างใน สกค บุญสิน (9) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยนำเอาแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ โดยภาพรวมของด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) อยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) คำสุดท้าย คือ หน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา (Just in Time) ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับงานได้ทันที ทั้งนี้ สำนักงานอธิการบดีต้องให้มีการปรับปรุงเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการ

แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์องค์รหาแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรอื่นจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมองค์กรร่วมกัน (9)

หน่วยงานนำสื่อประสมอันทรงพลัง ได้แก่ ศิลปะ ข้อความ เสียง ภาพเคลื่อนไหวและวีดิทัศน์ มาใช้เพื่อการเรียนรู้ และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับงานได้ทันทีผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีและสื่อมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (4) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญและบริหารจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการจัดการความรู้ (Managing Knowledge) ซึ่งมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นในเรื่องการจัดการความรู้แต่การเก็บรวบรวมความรู้ การเข้าถึงข้อมูลสำนักงานอธิการบดียังต้องพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอุปกรณ์ให้ทันสมัย และการมีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์ เครื่องมืออันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บประมวล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามถึงโอกาสในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าควรสนับสนุนพัฒนาด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะ Software

ดังนั้น หากผู้บริหารของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตระหนักถึงการให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่ร่วมโครงการพัฒนาและช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ไปสู่เป้าหมายระยะยาว เพราะการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นต้องใช้เวลาานหลายปี หากยังไม่มโนบายที่ชัดเจน และการปฏิบัติที่ไม่เชื่อมโยง ซึ่งบุคลากรจะช่วยกันระดมความรู้แก้ปัญหา หรือความคิดพลาดทำให้เกิดการเรียนรู้

ร่วมกัน และการนำเทคโนโลยีและสื่อมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีได้จริง

ส่วนด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) ต่ำสุด คือ หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับชุมชน สถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานต่างๆ และหน่วยงานแสวงหาความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ สถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานต่างๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งแต่ นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นประชาชน ผู้ประกอบการ และส่วนราชการอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบต่อเนื่อง การจัดการที่ดีในมิติดังนี้จะนำไปสู่การกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดี องค์กรประกอบที่สำคัญคือมีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการต้องมีฐานขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ที่เพียงพอในการใช้เป็นตัวแทนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงสถิติ การให้บริการ มีการคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ในการให้บริการมีกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพึงพอใจ เช่น เปิดโอกาสให้ร้องเรียนกับส่วนราชการเพื่อการสร้างความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการสำรวจระบบใหม่ๆ ที่มีศักยภาพเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานกิจโดยมีการติดตามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่พึงพอใจ เพื่อรับรู้ถึงเหตุผล

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีถึงแม้จะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าสำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ก็ยังปรากฏพบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นต่อสภาพการไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีอยู่ เพราะยังขาดความเข้าใจต่อความหมายของคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยด้านอื่นๆ ต่อการสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญ ที่จะมีส่วนผลักดันที่จะนำองค์กรต้องชัดเจนโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารออกไปไปยังบุคลากรเป้าหมายทุกคน พร้อมกับปรับกลยุทธ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันของสังคม การเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมนานาชาติเพื่อให้เข้าใจ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การเป็นแบบอย่างของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้หลายวิถีโดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของทุกคน ทุกสำนักและหน่วยงาน เรียนรู้จากความผิดพลาด การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้กับองค์กรผู้นำต้องเอื้ออำนาจให้บุคลากร ให้อิสระความไว้วางใจ สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้เต็มศักยภาพ ผลักดันองค์กรให้เกิดความพึงพอใจของผู้มารับบริการ มีการประเมินองค์กรเพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง ซึ่งจุดด้อยของสำนักงานอธิการบดี คือการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมและเข้าถึงข้อมูล ซึ่งเป็นการเผยแพร่ข้อมูลเป็นการขยายการเรียนรู้ไปสู่ผู้มีส่วนได้เสียโดยบุคคลเหล่านี้สามารถช่วยเหลือสำนักงานอธิการบดีได้เป็นอย่างดี แต่สำนักงานอธิการบดียังไม่มีการขยายการเรียนรู้ไปสู่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างชัดเจน บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตรงกับความต้องการ การสร้างขวัญกำลังใจจากระบบประเมินทำให้เกิดความท้าทายทำงานไม่เต็มศักยภาพ การใช้จัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์กร

แห่งการเรียนรู้นั้น ต้องอย่างต่อเนื่องจริงจัง ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้กระชับเพื่อเพิ่มความคล่องตัวมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดีควรทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องเข้าไปในทุกภารกิจขององค์กร ในเรื่องที่ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมควรมีการกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีแผนงานและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

2. โครงสร้างองค์กรที่มีการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอนควรปรับปรุงให้เหมาะสม และใช้การสื่อสารหลายทางเพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ควรส่งเสริม หรือสร้างชัยชนะเมื่อเกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสนใจในขั้นต่อไป

4. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีกำกับดูแล เน้นบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีกิจกรรมเคลื่อนไหวต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ศึกษาตัวแปรอื่น เช่น ความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ศึกษาประสิทธิภาพของการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการจัดสรรทุนวิจัยโครงการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2555 จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- (1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2555). ประกาศสภา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 4/2555) ลงวันที่ 9
ตุลาคม พ.ศ. 2555 เรื่อง การจัดโครงสร้างสำนักงาน
อธิการบดี. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
[ประกาศ]
- (2) มานิตย์ แสนเกษม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
การไฟฟ้า นครหลวง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- (3) มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2555). พัฒนาการการ
จัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 13
กุมภาพันธ์ 2555 จาก [http://www.kku.ac.th/km/
data2554/km2554data/C/kmkkudev.pdf](http://www.kku.ac.th/km/data2554/km2554data/C/kmkkudev.pdf).
- (4) Marquardt, and Reynolds. (1994). **The Global
Learning Organization**. New York : IRWIN.
- (5) Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory
Analysis**. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- (6) กัลยา วานิชย์บัญชา. (2543). การใช้ SPSS for
Windows.ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.
- (7) มหาวิทยาลัยมหิดล.(2554). รายงานผลการวิจัยเรื่อง
การวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning
Organization) มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ :
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล.
- (8) วิจารย์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ฉบับนัก
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสังคม.
- (9) สกล บุญสิงห์.(2555:59). การสร้างองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัทการ
บินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารคณะพาณิช
ยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
35 (133) มกราคม-มีนาคม 2555.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 205-217

<http://irj.kku.ac.th>

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Factors Management in relation to the Academic Competencies of Academic Management of School Administrators Under The Office of Udon Thani Education Service Area 1

นฤมล มีเพียร (Naruemol Meephan)^{1*} กาญจน์ เรืองมนตรี (Karn Ruangmontri)²
 ชลองรัฐ อินทรีย์ (Chalongrut Intree)³

¹โรงเรียนบ้านนาพัง ตำบลเตาไห อำเภอกู่เหล็ก จังหวัดอุดรธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

*Correspondent author : narumol_mee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา 77 คน ครูผู้สอน 262 คน รวม 339 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise

ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) ความรับผิดชอบ (X_4) ภาวะผู้นำ (X_1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (X_6) เจตคติ (X_2) อัตมโนทัศน์ (X_5)

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนและดำเนินการจัดระบบนิเทศภายใน ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินด้านต่างๆ ไปพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

3.ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) อัตมโนทัศน์ (X_5) เจตคติ (X_2) ความรับผิดชอบ (X_4) และความเชื่อมั่นในตนเอง (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_1) อัตมโนทัศน์ (X_5) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 38.27 + .99(X_1) + 1.04(X_5) + .75(X_3)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .37Z_{x1} + .25Z_{x5} + .23Z_{x3}$$

Abstract

This research . Aims : 1) to identify Factors Management in Related to The Academic Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1, 2) to study the performance of academic administration of the school administrators , 3) to study the relationship between the factors were correlated against performance management of academic administrators with performance management of academic administrators 4) to predict the Factors Management in Related to The Academic Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1. samples. The school administrators and teachers in schools. Area Office for Elementary New Region 1 management 77 teachers 262 people, including 339 people who were selected by random stratified (stratified random sampling) tool used to collect data was a scale . value (Rating Scale) were used to analyze the data were the mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD) corRelated coefficient of Pearson (r_{xy}) analysis and multiple regression (Multiple Regression Analysis) technique . Stepwise.

The results were as follows .

1. Factors Management in Related to The Academic Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1. by each side. At a high level. By the mean of the highest down. Achievement motivation (X_3) responsibility (X_4) Leadership (X_1) self confidence (X_6) attitude (X_2) self-concept (X_5) .

2. Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1. in overall level. By the mean of the highest down . The management plan and implement internal supervision system . Management support and advice to teachers in the teaching and learning more effective . Administrators encourage teachers to evaluate the various aspects to develop students to be efficient.

3. Factor Leadership (X_1) achievement motivation (X_3) self-concept (X_5) attitude (X_2) responsibility (X_4) and self-confidence (X_6) correlated positively with Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1. are statistically significant at the .01 level.

4. Predictors can forecast. Competencies Of Academic Management Of School Administrators Under The Office Of Udon Thani Education Service Area Region 1. Including leadership (X_1) self-concept (X_5) and achievement motivation (X_3) could predict 50 percent and can predict the raw scores and standard scores below.

Equation in the form of raw

$$Y' = 38.27 + .99(X_1) + 1.04(X_5) + .75(X_3)$$

Equation in standard form.

$$Zy' = .37Z_{x1} + .25Z_{x5} + .23Z_{x3}$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ, สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Key Words : Factors Management in relation to the Academic, Competencies of Academic Management of School Administrators

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2552 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” และได้กำหนด 3 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษา ที่มุ่งผู้เรียน โดยมีเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ที่ 1.7 ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย (อายุ 15-59 ปี) เพิ่มขึ้นเป็น 12 ปี ในปี 2561 ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ในมาตรา 49 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2554 (1) จากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (2) ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง

ขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดขอบข่ายการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดังนี้ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (3) ได้เสนอแนะการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษาโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภทพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากรได้แก่ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20

3) งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20
4) งานบริหารการเงินคิดเป็นร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5 การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ (4)

การจัดการและบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพ ขั้นสูงวิชาชีพหนึ่งผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาคูครูศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ(5) องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่สถานศึกษาจะขาดเสียไม่ได้เลย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ในกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่าในยุค ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ทางการบริหารซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ให้ผู้นำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และมีความสัมพันธ์ให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ดีในการที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดีได้นั้น ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวซึ่ง ผู้บริหารกับผู้นำจะมีคุณสมบัติบางอย่างแตกต่างกัน อย่างไรนั้น (6) เป็นอีกผู้หนึ่งที่พยายามชี้ให้เห็นว่า ผู้นำ คือผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี แต่ผู้บริหารจะไม่ค่อยริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจะนั้นในการเป็นผู้บริหารยุค ใหม่จะต้องมีคุณลักษณะที่เป็นผู้นำและผู้บริหารในคนเดียว กันและผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ เข้มแข็งเพื่อที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะมี บทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน อย่างน้อยในประเด็นต่างดังนี้ ได้แก่ การสร้างความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การเสริมสร้างการเป็นองค์กรวิชาชีพการเสริมสร้างการ

ตัดสินใจร่วมการเสริมสร้างการมุ่งใจที่สร้างสรรค์ การเสริมสร้างการเป็นผู้นำแห่งเปลี่ยนแปลงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การในทางบวกการเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการ เปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (7)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะนักศึกษานิติศาสตร์ การบริหารการศึกษาและทำหน้าที่ เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการ ปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เครื่องมือและวิธีการ

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .27 ถึง .96 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .31 ถึง .96 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .98

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (8) ได้ค่าครอนบาคเท่ากับ .99

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,816 คนประกอบด้วย

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 339 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สุ่มโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในแต่ละชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหาร 77 คน ครูผู้สอน 262 คน รวม 339 คน

เก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานีมหาวิทยาลัยมหาสารคามไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ถึงผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ขออนุญาตให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยดำเนินการกรอกข้อมูลให้ผู้วิจัย เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการประชุมประจำเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนในวันประชุมครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนในวันประชุมครบทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เจตคติ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ อัตมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปรผลวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เทียบเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (9) ใช้เกณฑ์แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ปัจจัย มีความสัมพันธ์
ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ปัจจัย มีความสัมพันธ์
ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01–1.50 หมายถึง ปัจจัย มีความสัมพันธ์
ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทียบเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (9) ใช้เกณฑ์แสดงค่า
เฉลี่ยและความหมายดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการ
บริหารงานวิชาการ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01–1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัย โดยหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation) (10) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึง
จัดลำดับความสัมพันธ์โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ค่า r 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ
สูง

ค่า r 0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ
ค่อนข้างสูง

ค่า r 0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ
ปานกลางสูง

ค่า r 0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ

ค่า r 0.01–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ
ต่ำ

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรที่ดีที่สุดที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
สรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
และระดับของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้
บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
มีระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายตัวแปร พบว่า
ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบภาวะผู้นำ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ อัตมโนทัศน์ ส่วนสมรรถนะการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง

1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความ
คิดเห็นในด้านปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเมื่อ
พิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการจูง
ใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ข้อ 11 ผู้บริหารกระตุ้นให้
คณะครูปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโลก
ปัจจุบัน ข้อ 5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่
รับผิดชอบ

1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความคิด
เห็นในด้านปัจจัยเจตคติต่อสมรรถนะการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และสามารถปรับตัวได้ดี ข้อ 8 การบริหารงานวิชาการทำให้ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ข้อ 1 ผู้บริหารผู้บริหารมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการ

1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมักตั้งความหวังไว้สูงๆเพื่อจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่และคิดหาคำตอบด้วยเหตุผลที่ดีเสมอ ข้อ 9 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทำให้ผู้บริหารได้รับรางวัลและคำชมเชยเสมอ ข้อ 8 ผู้บริหารผู้บริหารมักเล่าประสบการณ์ทำงานและความสำเร็จของตนเองเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อร่วมงานเสมอ

1.4 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเองว่าควรทำอะไร ข้อ 2 ผู้บริหารเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีเท่านั้น ข้อ 1 ผู้บริหารมักจะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีเวลาว่าง และ ข้อ 7 ผู้บริหารปฏิบัติต่อโรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติและบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5 ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยอ้อมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 2 ผู้บริหารได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ข้อ 4 ผู้บริหารได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และ ข้อ 6 ผู้บริหารรู้จักใช้เวลาอย่างถูกต้องและมีประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 7 ผู้บริหารบริหารงานภายใต้ขอบเขตความสามารถของตนเอง ข้อ 2 ผู้บริหารกล้าเผชิญสถานการณ์ใดๆโดยไม่กลัว ทำให้งานประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง

2. ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสมรรถนะด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ข้อ 23 ผู้บริหารมีการวางแผนและดำเนินการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.25$, ระดับมาก) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ข้อ 26 ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.24$, ระดับมาก) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ข้อ 20 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินด้านต่างๆไปพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.12$, ระดับมาก)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกตัวและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากทั้งหมด 15 ค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .38 ถึง .82 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 ปัจจัยเจตคติและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67 และปัจจัยอ้อมโนทัศน์และปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ เท่ากับ .65 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .38 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรสมรรถนะ (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .62 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .44

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_1) อึดมโนทัศน์ (X_5) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) สามารถพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .71 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 5.71 และมีค่าอำนาจจำแนกในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 50 ($R^2 = .50$) ได้สมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 38.27 + .99(X_1) + 1.04(X_5) + .75(X_3)$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .37Z_{x1} + .25Z_{x5} + .23Z_{x3}$$

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตัวแปรอิสระ

มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ได้แก่ ภาวะผู้นำ เจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ อึดมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ซึ่งสมรรถนะที่มีค่าสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1. ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากจะมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการมากด้วย ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (11) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการจะทำให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษากระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร หรือเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (12) เช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงควรสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

1.2 เจตคติมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการมากจะมีสมรรถนะสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติที่กล่าวว่า เจตคติเป็นลักษณะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และเป็นความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งของบุคคล เมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ แล้วจะเกิดเป็นปฏิกิริยาที่พร้อมจะตอบสนองเป็นการกระทำ (11) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกพอใจต่อสมรรถนะ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติต่อสมรรถนะจะมีสมรรถนะสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเจตคติกับการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่พบว่าเมื่อบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น จะมีความสัมพันธ์ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาในระดับสูงเช่นกัน อาทิ งานวิจัยของ โกศล มีความดี (13) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเจตคติต่อจิตสาธารณะสูงจะมีจิตสาธารณะที่แสดงออกด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่และการบริการประชาชนสูงด้วยเช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงควรส่งเสริมปลูกฝังและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้นต่อไป

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีแนวโน้มว่าสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการสูงด้วยเช่นกัน เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับกนิษฐา หมนักการ (14) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ยังช่วยเสริมสร้างให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความหมายรวมไปถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลสำเร็จสูงกว่าบุคคลอื่น มีความรู้สึกสบายใจ

เมื่อประสบผลสำเร็จ จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงควรส่งเสริมปลูกฝังและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ดีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพื่อจะได้สร้างความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบจะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่มีความสนใจ ตั้งใจที่จะทำงาน ติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจอย่างระมัดระวัง ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น ทำให้เป็นคนตั้งใจจริง รักหน้าที่การงานทั้งเป็นของตัวเองตนและส่วนรวมเป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี และเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในวิถีชีวิตในสังคมประชาธิปไตยทำให้สังคมและประเทศชาติมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบจึงมีความสัมพันธ์ให้เป็นผู้มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะ ด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิริยา นิลมาตร (15) พบว่า คุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกสาธารณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด และสอดคล้องกับ พรชัย เถิดเจือ (16) ได้จัดกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ กล้าเผชิญกับความจริง รักษาสิทธิและหน้าที่ของตน ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งคัดคอยติดตามผลงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ รักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมเหมือนของตน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงควรส่งเสริมปลูกฝังและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบที่ดีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพื่อแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองหรือที่อยู่ในความดูแลของตนทั้งที่ดีและไม่ดี

1.5 อึดมีทัศนคติมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตมโนทัศน์ในตนเองสูง จะมีจิตสาธารณะสูงด้วยเช่นกัน อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อตนเองในด้านความสามารถของตนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรียนรู้อการแก้ปัญหา การทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การใช้เหตุผลการคิดในด้านบวก รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น การคบเพื่อนการมองโลกในแง่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านการปรับตัวทางอารมณ์ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ดี จะมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและสามารถแสดงพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะได้ดีเช่นกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทย์พัฒน พิศ (16) พบว่า อัตมโนทัศน์สามารถพยากรณ์จิตสาธารณะของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ โกลธ มีควมดี (13) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนสามารถทำนายจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงควรส่งเสริมปลูกฝังและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอัตมโนทัศน์ที่ดีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพื่อแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ถึงความเป็นตนเองในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด ความสามารถ ทักษะต่างๆ รวมทั้งรูปร่างลักษณะทางด้านร่างกาย ซึ่งเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก เจตคติ

1.6 ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จึงทำให้มีแนวโน้มที่จะทำให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงด้วยด้วยเพราะความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การรับรู้ในเรื่องหรือผลที่กระทำ ไม่ว่า จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวว่าเกิดจากการกระทำของตนเองทั้งในการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการคิด ด้านการพูด และความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรับรู้ผลการกระทำของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัดติยา นัยาทอง (4) พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนและความสามารถด้านเหตุผลมีความสัมพันธ์ต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และ ความเชื่ออำนาจ

ภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (19) มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยเจตคติและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยอัตมโนทัศน์และปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรเป็นอย่างดี จึงมีความสัมพันธ์ให้ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ภายในตัวแปรต้นด้วยกันในทางบวกและมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวกด้วยเช่นกัน ซึ่งผลการศึกษครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ละอองดาว แสงนาม (20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

ได้ร้อยละ 56.6 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วัฒน (21) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน 86 (ค่าตอบแทน) ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำ อุดมโนทัศน์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องมาจากการเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ อุดมโนทัศน์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมทั้งต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการทั้งทางด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับงานวิจัย เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (22) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสำนักงานเขต 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วงศ์จินดา (23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การเรียนรู้พิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนจากสังคม

ตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ คือ เจตคติ ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในตนเองเนื่องจาก ผู้บริหารมีภาระงานมากจึงเกิดความรู้สึกไม่ดีต้องงานทำให้ขาดความรับผิดชอบไปบ้าง ทั้งยังขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการบริหารงานวิชาการบ้างเล็กน้อย (24) จากการพยากรณ์ได้มาจากการคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรสูงสุดที่สุดเข้าสมการก่อนจากนั้นก็ทดสอบตัวแปรว่าตัวแปรใดบ้างมีสิทธิ์เข้ามาอยู่ในสมการด้วยวิธีคัดเลือกแบบก้าวหน้าและขณะเดียวกันก็จะทดสอบตัวแปรที่อยู่ในสมการตัวใดมีโอกาสจะถูกขจัดออกจากสมการด้วยวิธีคัดเลือกแบบถอยหลังจนกระทั่งไม่มีตัวแปรใดถูกคัดออกจากสมการและไม่มีตัวแปรใดนำเข้ามาสมการและได้สมการถดถอยที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดและตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะน้อยมากจึงถูกขจัดออก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำ อุดมโนทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงหรือพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการให้สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการโดยใช้ปัจจัย ภาวะผู้นำ เจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ อุดมโนทัศน์ และความเชื่อมั่นในตนเอง จัดทำแผนในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ให้มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัย เพื่อค้นหาปัจจัยภาวะผู้นำที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เนื่องจากสมรรถนะการ

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง

2.2 ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลในทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- (1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2551.
- (2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.บทสรุปสำหรับผู้บริหาร : ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ปี 2553. กระทรวงศึกษาธิการ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2554.
- (3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา . กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2554.
- (4) สำนักการศึกษา . การวางแผนการบริหารงานวิชาการ . กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา , 2551.
- (5) ชีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ขุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์, 2550.
- (6) กาญจน์ เรืองมนตรี. การพัฒนาทักษะและสมรรถภาพเพื่อการเป็นผู้นำ. มหาสารคาม : อภิชิตการพิมพ์, 2549.
- (7) วิโรจน์ สารรัตน์และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา: ผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2545.
- (8) สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2551
- (9) บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย .ภาคทฤษฎีและพัฒนาศาสตร์การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กาฬสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์, 2553.
- (10) สมนึก ภักทิษณิและคณะ. วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2546
- (11) ปทุมพร ศรีอีสาน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- (12) สุกะ อภิญญาภิบาล. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2550.
- (13) โกศล มีความดี. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2547.
- (14) กนิษฐา หมั่นกิจการ. ความสัมพันธ์กับระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2551.
- (15) พิริยา นิลมาตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- (16) พรชัย เถิดเจือ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการคิดวิพากษ์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ : การวิเคราะห์พหุระดับ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.

- (17) วิทย์พัฒน์ สหิ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตสาธารณะ ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- (18) ขัตติยา น้อยทอง. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2551.
- (19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. รายงานข้อมูลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา(2554). อุดรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2555.
- (20) ละอองดาว แสงงาม. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, อุดรธานี, 2545.
- (21) จิตติมา วัฒน. เหตุปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ, (2542).
- (22) เขวลักษณ์ น้อยสกุล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี : กรุงเทพฯ. 2548.
- (23) ปณิดา วงศ์จินดา. ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น : ขอนแก่น, 2548.
- (24) ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์, 2556.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 218-226

<http://irj.kku.ac.th>

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Administrative Implementation on Good Governance in Administrators under the office of Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area 1

ณฐพร เปรมกมลพันธ์ (Nataporn premkamompan)¹*

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

*Correspondent author: krotou@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of items Objective congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และผ่านการทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อส่วนในด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

Abstract

The purposes of this research were to : 1) to study the principles of good governance in the management of the administrators of schools under Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1, and 2) to compare the principles of good governance in the management the administrators of schools under Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 as classified by school size. The research sample consisted of 324 teachers under Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 in the academic year 2012. The instrument used for collecting data was 50 items of five - point rating scales questionnaire. The statistics used for analyzed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and One - way Analysis of Variance (One – way ANOVA). The research results were as follows :

1. The level of Administrative' implementation on good governance in administrators under the office of Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area 1, as a whole, was at a high level. Considering each aspect, in order of high level to low level, The results were as follows : transparency aspect, legal principle, participation principle, moral principle, worthiness principle and responsibility aspect, respectively.

2. The principles of good governance in the management of the administrators of schools under Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 as classified by school size, as a whole and in each aspect, were significance different at .05 level. The administrators of small-sized and larg-sized schools had higher level of principles of good governance Than Those of medium-sized schools in terms of legal principle, moral principle, transparency aspect, participation principle and responsibility aspect. However for worthiness principle, The administrators of small-sized schools had higher level of principle of good governance than those of medium-sized schools.

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหาร, การใช้หลักธรรมาภิบาล

Keywords: Good governance, Administrator

บทนำ

ในการบริหารงานโดยทั่วไปของผู้บริหาร หากมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ผู้บริหารในระดับต่างๆ ขององค์กรย่อมต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นหลักการบริหารหลักการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่า สามารถพัฒนาการดำเนินงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน เนื่องจากเหตุผลหลายประการ อาทิ ธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็น

ธรรมในสังคม ช่วยให้ผู้สังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้าน จะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ฯลฯ อีกทั้ง หลักธรรมาภิบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ประการที่สอง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ ประการที่สาม พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประการที่สี่ พัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการสุดท้าย พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (1) นั่นคือ หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาทางเลือกหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ สร้างความยั่งยืน และสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีเป้าประสงค์สำคัญประการหนึ่งว่า ให้สถานศึกษาในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กำหนดเป้าประสงค์ดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียน จะมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

ด้วยเหตุนี้ จึงควรศึกษาถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยผลการวิจัยที่ได้ จะนำมาซึ่งผลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผนในการบริหารและจัดการศึกษา แก้ปัญหา หรือพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง ให้สามารถบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา และผู้เรียน รวมทั้ง สถานศึกษานำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและสร้างแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,085 คน แบ่งเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 486 คน 1,046 คน และ 553 คน ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 324 คน แบ่งเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 75 คน 163 คน และ 86 คน ตามลำดับ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (2) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 1 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67

– 1.00 และผ่านการทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ได้แก่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งในกรณีที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การใช้หลักธรรมาภิบาล	ค่าสถิติ		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D.	การใช้หลักธรรมาภิบาล
1. หลักนิติธรรม	4.35	0.48	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.30	0.57	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.39	0.43	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.31	0.45	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	4.26	0.55	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	4.29	0.58	มาก
รวม	4.31	0.46	มาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้หลักธรรมาภิบาล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำคือ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ ดังแสดงในตาราง 1

ในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และโดยรวม ส่วนในด้านหลักความคุ้มค่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. หลักนิติธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	3.271	2	1.635	7.230*
ภายในกลุ่ม	72.605	321	0.226	
รวม	75.876	323		
2. หลักคุณธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	15.743	2	7.871	28.609*
ภายในกลุ่ม	88.316	321	0.275	
รวม	104.059	323		
3. หลักความโปร่งใส				
ระหว่างกลุ่ม	5.246	2	2.623	15.340*
ภายในกลุ่ม	54.883	321	0.171	
รวม	60.128	323		
4. หลักการมีส่วนร่วม				
ระหว่างกลุ่ม	4.578	2	2.289	11.870*
ภายในกลุ่ม	61.900	321	0.193	
รวม	66.478	323		
5. หลักความรับผิดชอบ				
ระหว่างกลุ่ม	9.024	2	4.512	16.583*
ภายในกลุ่ม	87.341	321	0.272	
รวม	96.365	323		
6. หลักความคุ้มค่า				
ระหว่างกลุ่ม	4.303	2	2.151	6.598*
ภายในกลุ่ม	104.662	321	0.326	
รวม	108.964	323		
โดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	6.647	2	3.324	17.027*
ภายในกลุ่ม	62.660	321	0.195	
รวม	69.307	323		

*p < .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก ($\bar{X}$)	ขนาดกลาง ($\bar{X}$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$)
หลักนิติธรรม			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.4837$)	-	0.2296*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.2541$)	-	-	0.1667*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.4208$)	-	-	-
หลักคุณธรรม			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.5813$)	-	0.4948*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.0865$)	-	-	0.3798*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.4663$)	-	-	-
หลักความโปร่งใส			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.5821$)	-	0.3081*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.2740$)	-	-	0.1735*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.4474$)	-	-	-
หลักการมีส่วนร่วม			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.4821$)	-	0.2864*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.1957$)	-	-	0.1662*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.3619$)	-	-	-
หลักความรับผิดชอบ			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.4938$)	-	0.3918*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.1020$)	-	-	0.2578*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.3598$)	-	-	-
หลักความคุ้มค่า			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.4864$)	-	0.2892*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.1972$)	-	-	-
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.2773$)	-	-	-
โดยรวม			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.5178$)	-	0.3396*	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.1782$)	-	-	0.2140*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.3922$)	-	-	-

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย สุวรรณทองคำ (3) ที่ศึกษาถึงสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำรูญ บุรณกุล และคนอื่นๆ (4) ที่ศึกษาทฤษฎีของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร พบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของปัจจัยการผลิต การพัฒนาคุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และจะต้องพัฒนาตนเอง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการ

ศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งคือ การวางแผน (Planning) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ต่างๆ และจัดทำแผนงานเพื่อประสานกิจกรรมต่างๆ ที่จะกระทำในอนาคต เป็นการเตรียมการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ประการที่สองคือ การจัดองค์การ (Organizing) โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาถึงงานที่จะต้องกระทำ ด้วยการกำหนดว่า ใครเป็นผู้ทำงานนั้นๆ ต้องมีการจัดกลุ่มงานอย่างไร ใครต้องรายงานใคร และใครเป็นผู้ตัดสินใจ นั่นคือ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดสายการบังคับบัญชา ประการที่สาม คือ การชักนำ (Leading) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การเลือกช่องทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และการจัดความขัดแย้ง หรือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น และประการสุดท้ายคือ การควบคุม (Controlling) โดยผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ที่คอยตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องอีกด้วย จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย ดำเนินงานต่างๆ ด้วยความโปร่งใส คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จะทำให้โรงเรียนมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นไปตามแนวคิดของธีรยุทธ บุญมี (5) ที่กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งเป็นตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรให้เกิดความโปร่งใส คณะกรรมการขององค์กรและผู้บริหารเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบโดยตรงในการนำพาให้องค์กรไปสู่ภาวะธรรมาภิบาลหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เห็นถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรหมเมศวร์ คำผาบ (6) ที่ศึกษาถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทักษิณา เหลืองทวีผล (7) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนแต่ละขนาดมีการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันตามสภาพของโรงเรียน กล่าวคือโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ความมาตรฐานของลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน งบประมาณ เงิน

บริจาค ฐานะของผู้ปกครองของนักเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน การมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา หรือการได้รับความไว้วางใจหรือเป็นที่ชื่นชมของชุมชน ผลจากความแตกต่างดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไป อาทิ การบริหารงานที่มุ่งเน้นให้คณะครูและบุคลากรทุกคนมีความรักและสามัคคี การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายของการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับร่วมกันและสอดคล้องกัน บทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม การเปิดใจและร่วมกันทำงานของคณะครู การทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของคณะครู การทำงานในรูปแบบของการบูรณาการมากกว่าเป็นการแบ่งงานเป็นฝ่ายๆ ให้อับผิชอบ การสนับสนุนและความไว้วางใจในการแก้ปัญหาของคณะครู คณะครูทุกคน ร่วมมือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ คณะครูมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ มีการทบทวนประเมินผลการทำงานสม่ำเสมอ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี เป็นต้น ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนแต่ละขนาด มีการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันดังที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้างต้น เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของสมยศ นาวิกาน (8) ที่กล่าวว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการทำงานกับคนและวัตถุ โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดและภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และแนวคิดของสุวรรณ ทองคำ(3) ที่กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัตถุ และวิธีการบริหารจัดการที่ตีนั้นเอง

เอกสารอ้างอิง

- (1) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. (เอกสารประกอบคำบรรยาย). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- (2) Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3): 607-610.
- (3) สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- (4) จำรูญ บุรณกุล และคนอื่นๆ. (2547). ทรรศนะของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- (5) ชีรยุทธ บุญมี. (2541). *ธรรมรัฐแห่งชาติ: ยุทธศาสตร์สู่หายนะประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (6) พรหมเมศวร์ คำผาบ. (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- (7) ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- (8) สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร คู่มือและแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 235-242

<http://irj.kku.ac.th>

สภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

State of Schools General Administration Under Phranakorn Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1

วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (Wilawan Sribusakorn)^{1*}

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

*Correspondent author: Sribusakorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเปรียบเทียบสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีสภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทัศนศึกษารองลงมาคือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดทำสามะโนผู้เรียน 2) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางดำเนินการบริหารทั่วไปสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

Abstract

The purposes of this research were to study state of schools' general administration under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 and to compare state of schools' general administration under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Office Area 1, as classified by school size. The research sample were 340 education personels in schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 in the 2012 academic year. The research instrument was 74 items of five-point rating scale questionnaire constructed by the research. The data were analysis of variance (one-way ANOVA). The research findings were as follows :1) State of schools' general administration under PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Office Area 1, in overall and each aspects, were at a high level: in order of high level to low level, the results were as follow : field hip,

education and student activity support and student registration, respectively. 2) State of schools' general administration under PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Office Area 1, with different school size, indicated significant as a whole at .05 level. The medium-sized school had higher level of general administration than the small-sized and large-sized schools

คำสำคัญ: การบริหารทั่วไป, ประถมศึกษา, พระนครศรีอยุธยา

Keywords: general administration, primary education, Phranakhon Si Ayutthaya

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2542 ทำให้เกิดกระแสที่สร้างความตื่นตัวและความเคลื่อนไหวในการดำเนินงาน ทั้งต่อหน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งระบบ โดยยึดเงื่อนไขอันเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (1) กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษารวมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาอย่างไรก็ตาม จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2) ได้ข้อสรุปว่า ถึงแม้จะมีหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีการจัดระเบียบการบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ แต่มีอีกหลายเรื่องที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ด้านคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ฯลฯ จึงส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) เกิดขึ้น ทั้งนี้ การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในทศวรรษที่สอง กระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจการบริหารและการ

จัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (3)

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้บริการงานบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) จึงกล่าวได้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในสังกัดซึ่งเป็นการสนองตอบต่อข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ตามภารกิจของชาติและภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาหรือ

โรงเรียนต่างๆ ในสังกัดแล้ว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปเป็นอย่างไร ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วิธีการดำเนินงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2555 แบ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 80 คน บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 169 คนและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 85 คนรวมทั้งสิ้น 340 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (4) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต

1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อ โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ทั้งนี้ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมจากอาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of items Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งผ่านการทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คนเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดำเนินงานการบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.33) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.67) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		ระดับ การดำเนินการ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนศึกษา	4.57	0.67	มากที่สุด
2. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัด การศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.56	0.55	มากที่สุด
3. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	4.53	0.5	มากที่สุด
4. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน	4.48	0.38	มาก
5. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.43	0.51	มาก
6. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.42	0.43	มาก
7. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น	4.41	0.5	มาก
8. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.40	0.61	มาก
9. การรับนักเรียน	4.40	0.5	มาก
10. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.37	0.54	มาก
11. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.36	0.5	มาก
12.การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย	4.33	0.5	มาก
13. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.31	0.49	มาก
14. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.31	0.51	มาก
15. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.30	0.58	มาก
16. การดำเนินงานธุรการ	4.28	0.35	มาก
17. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.26	0.46	มาก
18. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	4.24	0.48	มาก
19. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.24	0.46	มาก
20. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.23	0.58	มาก
21. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	4.18	0.58	มาก
รวม	4.34	0.33	มาก

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางดำเนินการบริหารทั่วไปสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.230	2	1.615	16.107*
ภายในกลุ่ม	33.787	337	0.100	
รวม	37.016	339		

* $p < .05$

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.2516$)	ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4404$)	(ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.2395$)
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.2516$)	-	-	-
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4404$)	0.1887*	-	0.2008*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.2395$)	-	-	-

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผล

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดำเนินงานการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาณพ แสงจันทร์ (5) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของจิตติมา รมชยากร (6) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา พบว่า การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงาโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปว่าเป็นการบริหาร และการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหาร และการจัดการศึกษาอีก 3 ด้าน ตามที่กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ระบุไว้ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล ถึงแม้การบริหารทั่วไปจะไม่ใช่การบริหาร และการจัดการศึกษาหรือภารกิจหน้าที่หลักดังเช่นการบริหาร วิชาการที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด แต่การบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษาและเป็นการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารงานด้านอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร มีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้

นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับขอบข่ายของการบริหารทั่วไปตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ระบุไว้(7) ซึ่งเมื่อโรงเรียนเกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปเป็นอย่างดีแล้ว จึงได้ดำเนินการการบริหารทั่วไปอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นมีการวางแผนการดำเนินงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีการปฏิบัติโดยใช้คนให้ตรงกับงานและให้ความสำคัญกับการช่วยกันทำงานในรูปแบบของคณะทำงานซึ่งเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก (8,9) หรือมีการตรวจสอบการทำงานรวมถึงผลงานเป็นระยะๆ และมีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงาน หากพบข้อบกพร่องหรือปัญหา ก็จะแก้ไขและนำไปปฏิบัติ แต่หากไม่พบข้อบกพร่องหรือพบปัญหาที่พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับการบริหารงานวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง (10) ที่กล่าวถึงหลักการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องว่าประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 คือ การวางแผน (P-Planning) ขั้นที่ 2 คือ การปฏิบัติตามแผน (D-Do) ขั้นที่ 3 คือ การตรวจสอบประเมินผล (C-Check) และขั้นที่ 4 คือ การปรับปรุงงาน (A-Action) (Deming, 2000)

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางดำเนินงานการบริหารทั่วไปสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา อาทิ ผลการวิจัยของเสาวภาค พงษา (11) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทั่วไปในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ และผลการวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน (12) ที่ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็น 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งทราบว่า ตนเองมีความพร้อมในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์อยู่ในระดับต่ำจึงบริหารจัดการ และดำเนินการงานการบริหารทั่วไปอย่างเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติการทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้การดำเนินการสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนขนาดกลาง อาจจะมีการทำงานเป็นทีม เริ่มจาก ขั้นที่หนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูมีการวางแผนการทำงาน โดยการนำเป้าหมายการทำงานมาวางแผนล่วงหน้ามีการวางแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนก่อนหลัง และระบุกิจกรรมเฉพาะในการทำงานแต่ละขั้นตอน กำหนดผู้รับผิดชอบผู้ดูแลและปฏิบัติ กำหนดปัจจัยที่จำเป็น กำหนดระยะเวลาปฏิบัติและระยะเวลาเสร็จของงานหรือกิจกรรม ขั้นที่สอง โรงเรียนขนาดกลางมีการจัดการองค์การที่ดี โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เหมาะสม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามีวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานงาน และลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือตามแผนที่ได้ปรับปรุงไว้ ขั้นที่สาม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ ผู้นำที่ดีจะเป็นศูนย์รวมความสนใจของสมาชิก มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี อีกทั้งต้องมีความรู้ในเรื่องการบริหาร

งาน การจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือจากสมาชิกในทีม ทำให้ทุกคนในทีมเกิดความรักงาน มีความสามัคคี ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมได้ดี และขั้นสุดท้าย โรงเรียนขนาดกลาง มีการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานในลักษณะการนิเทศติดตามผล ควบคุม เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับปรับปรุง แก้ไข เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้นและช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินงานการบริหารทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนขนาดกลาง ดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของพิชัย บานัญติ (13) ที่กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) ภาวะผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

สำหรับประเด็นที่ 2 อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีความพร้อมในด้านบุคลากรงบประมาณ และการบริหารจัดการอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กขาดขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานเรื่องต่างๆ รวมทั้งการบริหารทั่วไปต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางด้วย ซึ่งผลของการขาดขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ผลการดำเนินงานการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง เพราะการดำเนินงานที่ดีนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องมีขวัญ มีกำลังใจ มีศรัทธาและมีความพึงพอใจในการทำงาน จึงจะพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ทำที่ ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปราศจากขวัญ ก็จะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขาดงาน และไม่ยอมรับผิดชอบงาน มีผลทำให้การดำเนินงานขาดทั้งปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (14) ที่กล่าวถึงความสำคัญของขวัญ ในการปฏิบัติงานไว้ว่า ขวัญมีความสำคัญสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับดี องค์กรนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในแต่ละองค์กรจากที่กล่าวมา จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีการดำเนินงานการบริหารทั่วไปมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาอาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ หรือกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน เพื่อให้การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืออาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศสำหรับสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการในการที่จะส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของการบริหารทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับครูควรศึกษางานบริหารทั่วไปในทุกด้าน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การดำเนินงานบริหารทั่วไปเพื่อให้มีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารทั่วไปรวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือควรมีการศึกษาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาโดยให้ผู้เกี่ยวข้องมี

เอกสารอ้างอิง

- (1) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- (2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- (3) กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (4) Yamane, Taro. (1967). **Elementary sampling theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- (5) มาณพ แสงจันทร์. (2550). **การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- (6) จิตติมา รมชยกร. (2553). **การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- (7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่ง
- (8) Judith, Holton A. (2001, December). "Building trust and collaboration in a virtual team," **Team Performance Management**.7(4): 36-47.
- (9) Spector, P. E. (2006). **Industrial organizational psychology : Research and practice**. 4th ed. New York: Willey.
- (10) Deming, W. Edwards.(2000). **The New Economics for Industry, Government, Education**.2nd ed.Cambridge: MIT Press.
- (11) เสาวภาค พงษา. (2552). **สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- (12) อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). **สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- (13) พิชัย บานัญญาดิ. (2552). PLOC: **หน้าที่หลักการบริหาร**. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/practicallykm/6505>.
- (14) ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). **การจัดและบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
- . (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: ครูสภา. ประเทศไทย.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 243-248

<http://irj.kku.ac.th>

ความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น The Happiness of Staffs at Khon Kaen University

สกุรัตน์อุษณาวรงค์^{1*} วิภาพร วรหาญ² พรรณวดี ตันติศิริพันธ์³ ชาญณรงค์ สายแก้ว⁴ อุ๋นเรื่อน มงคลชัย⁵

¹รองศาสตราจารย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

⁵ผู้อำนวยการ(รักษาการ) ฝ่ายบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author : skuuss@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 237 คน เป็นเพศชาย 94 คนและเพศหญิง 141 คน มีสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิงเป็น 1:1.5 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นโสด 84 คน สมรส 138 คน เป็นหม้าย 4 คน และหย่าร้าง 6 คน สายงานของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นสายผู้สอน 74 คน และสายสนับสนุน 159 คนดัชนีความสุขในภาพรวมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยประเมินตามแนวทางการศึกษาของกรมสุขภาพจิตพบว่า บุคลากรมีความสุขมากร้อยละ 50 มีความสุขปานกลางร้อยละ 39.73 และมีความสุขต่ำกว่าปกติร้อยละ 10.27 โดยเพศหญิง (58.88%) มีความสุขมากกว่าเพศชาย (43.53%) เมื่อแยกตามกลุ่มสาขาวิชาพบว่า สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสุขมากกว่าสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและหน่วยงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) เมื่อเรียงลำดับความสุขพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขด้านครอบครัว (85.22%) ความสุขด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (81.25%) ความสุขด้านศาสนา (76.09%) ความสุขด้านสุขภาพ (72.96%) ความสุขด้านความเอื้ออาทร (72.10%) ความสุขด้านการผ่อนคลาย (68.86%) ความสุขด้านการหาความรู้ (59.31%) และ ความสุขด้านเศรษฐกิจ (48.04%) ตามลำดับ ปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นเป็นเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ และรายได้ของบุคลากร ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการบริหารงานเพื่อลดภาวะการแข่งขัน ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพโดยให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขตลอดช่วงชีวิตของการทำงานและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการต่อไป

Abstract

The study happiness of staffs at Khon Kaen University. The sample size of the people who participated in this study is 237 people including 94 male and 141 female in which the male-female ratio is 1:1.5. The marital status classifications of the sampling people are as follows: 84 unmarried, 138 married, 4 widowed and 6 divorced. The sampling people consist of 74 teaching staff and 159 supporting staff (unspecified status: 4 people). The results of overall index of happiness of staffs at Khon Kaen University based on the methodology of Mental Health Department

have found that staffs have 50% of most happiness, 39.73% of moderate and 10.27% of below normal. The study has found that female(58.88%) is happier than male(43.53%). Based on major programs of study, the results of overall index of happiness have shown that staffs from health science major programs of study and social science major programs of study are significantly happier than those from science and technology major programs of study ($P < 0.05$). When studying happiness rankings, the results have shown that staffs have 85.22% of family happiness, 81.25% of social environment of happiness, 76.09% of faithfulness in religion of happiness, 72.96% of healthy happiness (physical and mental), 72.10% of compassion (kindliness) of happiness, 68.86% of relaxation of happiness, 59.31% of gaining knowledge of happiness, and 48.04% of economy of happiness, respectively. The major problems influencing the staff's happiness are social environment at the workplace, career promotion, development and salary. Therefore, the university should have an administration policy in order to decrease competition among staffs, support the understanding policies in morality and ethics as well as good governance. In addition, the university should provide full promotion and support for academic staffs in welfare and benefits in order to increase the staff's quality of lives, to continue happily working all their lives at the university, as well as to drive forward the university policy to meet vision of development plan.

คำสำคัญ : ความสุข

Keywords : Happiness

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

แผนกลยุทธ์ในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่นระหว่างปี 2550-2553 นั้น วัตถุประสงค์ในข้อที่ 6 ต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้เหมาะสม ให้กำลังคนมีความพร้อมและมีความสุขที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ เนื่องจากความสุขเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์และเป็นเรื่องที่ต้องการของทุกคน เมื่อคนมีความสุข ความสุขจะเป็นพลังให้คนสามารถที่จะสร้างสรรงานที่มีคุณภาพและมีค่าออกมาได้อย่างไม่หยุดยั้ง ในองค์กรเราปฏิเสธไม่ได้เลยว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร งานขององค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นกับการทำงานของคนในองค์กร คนเป็นคนที่มีชีวิต มีสุข มีทุกข์ ถ้าองค์กรอยากให้คนเก่งในงาน แต่ล้มเหลวในการให้การดำเนินชีวิตที่ดี คนเก่งคงไม่สามารถจะช่วยเหลือองค์กรให้ยิ่งใหญ่ได้ คนเรามีสองด้าน คือ งาน กับ ชีวิต จะต้องให้เกิดสมดุลกัน ควรให้การทำงานเกื้อกูลการใช้ชีวิต และการใช้ชีวิตที่ดีย่อมนำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันหลายองค์กรเชื่อในคนมากกว่าระบบ โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มาก ๆ ล้วนให้งานเป็นส่วนหนึ่ง

ของชีวิต องค์กรเหล่านี้จะทำให้คนมีความสุขกับการทำงาน มากๆ และพยายามสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้ได้งานที่ดี เมื่อใดที่งานกับชีวิตสมดุลเกื้อกูลกัน คนในองค์กรย่อมมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นแกนในการดำเนินงานขององค์กร คุณภาพ การที่คนจะมีความสุขในชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ (1) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาไปสู่ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยหนึ่งในสังคม ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ด้วยการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าสู่สังคม ชี้นำสังคมด้วยหลักวิชาการ ศึกษาค้นคว้าหาศาสตร์ใหม่ๆ ในการพัฒนาประเทศและสังคม ดังนั้นถ้าการทำงานของบุคลากรขาดความสุข ย่อมบั่นทอนการสร้างสรรคงานใหม่ๆ และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย อย่างแน่นอน นอกจากนี้ **ความสุขในที่ทำงาน** สามารถใช้เป็นดัชนีชี้ถึง **คุณภาพชีวิต**ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วย

ดังนั้นการศึกษาความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยการศึกษาความสุข 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความศรัทธาใน ศาสนาและทางสงบ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การใช้แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขของกรม สุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข จะทำให้เห็นภาพรวม ความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และสามารถสะท้อนให้เห็นคุณภาพชีวิตที่แท้จริงของบุคลากร ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงานและได้ข้อเสนอแนะ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยประยุกต์ยุทธศาสตร์ให้เอื้อต่อการสร้าง ความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เป็นการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการที่จะขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านความสุขของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) ได้ทำการเก็บข้อมูลแบบ prospective data collection ระยะเวลาของการวิจัยตั้งแต่ 1 มีนาคม 2551 ถึง 31 สิงหาคม 2551 วิธีการศึกษานี้เป็นการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย ลูกจ้าง สายวิชาการและสายสนับสนุนที่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปีงบประมาณ 2551 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ Cluster และ stratified random sampling ตามคณะ/หน่วยงาน โดยดำเนินการสุ่ม ตามสัดส่วนของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ตามบัญชีรายชื่อ ข้าราชการ และพัฒนางานมหาวิทยาลัยขอนแก่น จากกองการ เจ้าหน้าที่ คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ได้เท่ากับ 216 ราย แต่การศึกษานี้เก็บข้อมูลตัวอย่าง 237 ราย การวิเคราะห์และ

แปลผล เป็นจำนวน และร้อยละ การเปรียบเทียบระหว่าง กลุ่มใช้ไคสแควร์ (Chi-square test : χ^2)

4. ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง 237 ราย พบ เป็นโสด 84 ราย สมรส 138 ราย เป็นหม้าย 4 ราย หย่าร้าง 6 ราย ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ต่ำกว่าปริญญาตรี 46 ราย ปริญญาตรี 97 ราย ปริญญาโท 61 ราย ปริญญาเอก 29 ราย

กลุ่มตัวอย่าง 233 ราย เป็นสายผู้สอน 74 ราย สาย สนับสนุน 159 ราย เมื่อแบ่งเป็นประเภทบุคลากร เป็น ข้าราชการ 107 ราย พนักงาน 59 ราย ลูกจ้าง 67 ราย

ผลการศึกษาดัชนีความสุขประเมินตามกรม สุขภาพจิต

ดัชนีความสุขประเมินตามกรมสุขภาพจิตใน ภาพรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรมีความสุขมากร้อยละ 50 มีความสุขปานกลางร้อยละ 39.73 มีความสุข ต่ำกว่าปกติร้อยละ 10.27 เพศหญิง (58.88%) มีความสุขมากกว่าเพศชาย (43.53%) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี มีแนวโน้มที่มีความ สุขมากกว่ากลุ่มอายุที่อยู่ระหว่างมากกว่า 30-50 ปี สาย ผู้สอนและสายสนับสนุนมีความสุขไม่แตกต่างกัน กลุ่ม ตัวอย่างที่มีสถาน โสดจะมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ อยู่ในสถาน สมรส หม้าย หย่าร้าง กลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนมีความสุขมากกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

เมื่อประเมินความสุข 8 ด้าน (1) ตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 70.50 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กลุ่ม ตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 70.98 สาขาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 62.37 และ หน่วยงานอื่นๆของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 67.80

เมื่อเรียงลำดับความสุขพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความ สุขด้านครอบครัว (85.22%) ความสุขด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม (81.25%) ความสุขด้านศาสนา (76.09%) ความ สุขด้านสุขภาพ (72.96%) ความสุขด้านความเอื้ออาทร (72.10%) ความสุขด้านการผ่อนคลาย (68.86%) ความสุข ด้านการหาความรู้ (59.31%) และ ความสุขด้านเศรษฐกิจ (48.04%) มากไปน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 1 ดัชนีความสุขประเมินตามกรมสุขภาพจิตจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	ดัชนีความสุข			รวม
	ดี	ปานกลาง	ต่ำ	
อายุ <=20	2(66.67%)	0(0%)	1(33.33%)	3(100%)
อายุ 21-25	8(53.33%)	6(33.33%)	2(13.33%)	16(100%)
อายุ 26-30	12(52.17%)	8(34.78%)	3(13.04%)	23(100%)
อายุ 30-35	16(43.42%)	19(48.65%)	4(8.11%)	39(100%)
อายุ 36-40	13(40.63%)	13(40.63%)	6(18.75%)	32(100%)
อายุ 41-45	18(60%)	12(40%)	0(0%)	30(100%)
อายุ 46-50	11(39.29%)	15(50%)	3(10.71%)	29(100%)
อายุ >50	32(61.54%)	16(30.77%)	4(7.69%)	52(100%)
รวม	112(50.00%)	89(39.73%)	23(10.27%)	224(100%)

ตารางที่ 2 ดัชนีความสุขประเมินตามกรมสุขภาพจิตจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ดัชนีความสุข			รวม
	ดี	ปานกลาง	ต่ำ	
สายผู้สอน	37(51.39%)	27(37.50%)	8(11.11%)	72(100%)
สายสนับสนุน	75(49.34%)	62(40.79%)	15(9.87%)	152(100%)
รวม	112(50.00%)	89(39.73%)	23(10.27%)	224(100%)

ตารางที่ 3 ดัชนีความสุข 8 ด้านจำแนกตามสาขาวิชาของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามคณะรวม)

เพศ	สาขาวิชา	ความสุข 8 ด้าน						รวม	
		ดี		ปานกลาง		ต่ำ			
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	337 [*]	70.50%	118	24.69%	23	4.81%	478	100.00%
	วิทยาศาสตร์และ	237	62.37%	115	30.26%	28	7.37%	380	100.00%
	เทคโนโลยี								
	มนุษยศาสตร์และ	203 [*]	70.98%	66	23.08%	17	5.94%	286	100.00%
	สังคมศาสตร์								
	หน่วยงานอื่นๆ	440	67.80%	158	24.35%	51	7.86%	649	100.00%
	รวม	1217	67.88%	457	25.48%	119	6.64%	1793	100.00%

5. บทสรุปและวิจารณ์

การประเมินความสุขตามดัชนีความสุขของกรมสุขภาพจิต พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความสุขมาร้อยละ 50 ในเพศหญิง (58.88 %) มีความสุขมากกว่าเพศชาย(43.53 %) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความสุขมากกว่าความสุขของคนไทยทั่วไปในประเทศไทยที่ศึกษาโดยกรมสุขภาพจิต (2) และที่ต่างกันคือกรมสุขภาพจิตพบว่าเพศชาย (47.30 %) มีความสุขอยู่ในระดับมาก มากกว่าเพศหญิง (24.49 %) นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับของความสุขนั้นมีความสัมพันธ์ในลักษณะของ “ตัวยู” (U-Shape) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Clark และ Oswald (3) ที่พบว่าช่วงอายุที่คนมีระดับความสุขต่ำสุด(ความทุกข์มากที่สุด)คือช่วงวัยกลางคน โดยพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นจะมีระดับของความสุขต่ำสุดในช่วงอายุที่อยู่ระหว่างมากกว่า 30- 50 ปี อย่างไรก็ตามเมื่อการศึกษาพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความสุขมาก มากกว่าการศึกษาอื่นที่ผ่านมา แต่ยังมีอีกร้อยละ 50 ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีความสุขปานกลางถึงต่ำ หากมหาวิทยาลัยต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการจำเป็นจะต้องมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกร้อยละ 50 นี้ให้มีความสุขเพิ่มขึ้น ให้มีความสุขอยู่ในระดับมาก เพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมและมีความสุขให้สามารถที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ สำหรับการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาทุกคนมีการศึกษา มีงานทำ มีเงินเดือนของตนเองที่สามารถใช้จ่ายซื้อหาสิ่งต่างๆได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอีกฝ่าย ในขณะที่การศึกษาเรื่องความสุขของประชากรไทย กลุ่มประชากรที่ศึกษามาจากหลากหลาย เช่น มีอาชีพค้าขาย ทำนา ทำสวน รับจ้าง เป็นต้น หลากๆอาชีพเพศหญิงจะต้องเป็นผู้ตาม และไม่มีอิสระ ทำให้เพศหญิงมีความสุขน้อยกว่าเพศชาย

ข้อมูลที่น่าสนใจ พบว่า ความสุขด้านความเอื้ออาทร สายสนับสนุน (ชาย 70.00% , หญิง 77.78%) มีความสุขด้านความเอื้ออาทรมากกว่าสายผู้สอน (ชาย 64.71% , หญิง 67.50%) เนื่องจากในสายผู้สอนแต่ละคนจะมีอัตราสูงเป็นเหตุให้มีความสุขด้านความเอื้ออาทรต่ำกว่าเพศหญิง

(72.34%) มีความสุขด้านการผ่อนคลาย มากกว่าเพศชาย (63.21%) สายสนับสนุน (ชาย 68.52% , หญิง 72.73%) มีความสุขด้านการผ่อนคลายมากกว่า สายผู้สอน(ชาย 57.14% , หญิง 70.00%) เนื่องจากในเพศหญิงจะมีความอ่อนโยนและความยืดหยุ่นมากกว่าเพศชาย สายสนับสนุนจะมีการะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่าสายผู้สอน นอกจากนี้ในเพศหญิง (52.48%) มีความสุขด้านเศรษฐศาสตร์มากกว่าเพศชาย (43.18%) เนื่องจากโดยธรรมชาติเพศหญิงจะเป็นผู้ที่วางแผนทางการเงินได้ดีกว่าเพศชาย สายผู้สอน (ชาย 55.88% , หญิง 82.50%) มีความสุขด้านเศรษฐศาสตร์มากกว่าสายสนับสนุน (ชาย 32.73% , หญิง 40.21%) ปัจจัยที่สำคัญนั้นเพราะว่าอัตราเงินเดือนของสายผู้สอนในภาพรวมมากกว่าสายสนับสนุนและโอกาสในการเพิ่มรายได้ของสายผู้สอนมีมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาพรวมความสุขด้านเศรษฐศาสตร์(48.04%) ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุด นอกจากนี้เมื่อประเมินความสุข ตามกลุ่มสาขาวิชาพบว่า สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความสุขมากกว่า สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ หน่วยงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความสุขด้านครอบครัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาพรวมสูงมาก (85.22%) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาพรวมมีทุนทางครอบครัวอยู่สูง หากครอบครัวมีความสุขย่อมสามารถสร้างสรรค์งานคุณภาพ และประกอบกิจการต่างๆได้สำเร็จ ความสุขในครอบครัว จึงมีความสำคัญต่อคนในองค์กรที่จะทำงานขององค์กรนั้นให้ประสบความสำเร็จ (1) และที่สำคัญความสุขในครอบครัวทำให้ความสำคัญของปัญหาในที่ทำงานลดลง เป็นเหตุให้ความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นสูงกว่าประชาชนทั่วไป

ลำดับคำถามที่สำคัญคือ ความภูมิใจในตัวเอง และการประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าในชีวิต ในกลุ่มสายผู้สอนจะอยู่ในอันดับ 7 และ 9 ในขณะที่กลุ่มสายสายสนับสนุนจะอยู่ในอันดับ 31 และ 29 ตามลำดับ

ด้านสังคมในที่ทำงานนั้นกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนน้อยซึ่งตรงกับปัญหาและข้อเสนอแนะด้านความเอื้ออาทร

ต่อกัน(การมีน้ำใจ) ดังนั้นด้านสังคมควรหาวิธีการแก้ไข นอกจากนี้คำถามที่ว่า ในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันเป็นอย่างไร ท่านคิดว่าสังคมในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อประโยชน์สุขให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่านมีความรักความจริงใจต่อกัน และ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านใช้หลักธรรมาภิบาล ในกลุ่มสายผู้สอนจะอยู่ในอันดับ 44 59 53 และ 22 ในขณะที่กลุ่มสายสนับสนุนจะอยู่ในอันดับ 27 28 15 และ 40 ตามลำดับ

การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม และ การมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ในกลุ่มสายผู้สอนจะอยู่ในอันดับ 28 และ 23 ในขณะที่กลุ่มสายสนับสนุนจะอยู่ในอันดับ 46 และ 56 ตามลำดับ

จะเห็นว่าปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นเป็นเรื่องสังคมสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ รายได้ของบุคลากร ความเป็นธรรม และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการบริหารงานเพื่อลดภาวะการแข่งขันและบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีนโยบายที่ส่งเสริมความเข้าใจให้เกิดขึ้นในสังคมของมหาวิทยาลัย ให้การส่งเสริมด้านจริยธรรมและคุณธรรม พร้อมทั้งมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆเพิ่มขึ้น และเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง อันจะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขตลอดช่วงชีวิตของการทำงานและมีความสุขพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการต่อไป

6. เอกสารอ้างอิง

- (1) ดลฤดี สุวรรณศิริ. 2550. **ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**. แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, กรุงเทพฯ, 57 หน้า.
- (2) สมชาย จักรพันธุ์. 2548. **การสำรวจความสุขของคนไทย**. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต.
- (3) Clark, A.E. and Oswald, A.J., 1994. Unhappiness and unemployment. **Economic journal**. 104: 648-659.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 249-255

<http://irj.kku.ac.th>

การวิเคราะห์แนวโน้ม และระยะเวลาดำเนินงานด้านแผนงบประมาณจากข้อมูลโปรแกรม 3 มิติ

Trend analysis Time and budget implementation plan from a three-dimension program.

วัชรินทร์ รุ่งวิริยะวานิช (Watcharin Rungwiryawanich)^{1*} สฤณี เรืองธรรม (Sarit Ruangthum)¹
 อรุณี เธียรสุรพงษ์ (Onradee Theansupornpong)¹ ปิติ ใจวัชรนสุวรรณ (Piti Ngowtanasuwan)¹

¹ศูนย์คอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author : watcha_r@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการได้รับงบประมาณตามแหล่งเงิน และหาระยะเวลาดำเนินงานที่ผ่านมาจากระบบโปรแกรมงบประมาณ พัสดู การเงินกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ และบัญชีต้นทุนรายการกรรม โดยศึกษาจากข้อมูลการบันทึกแผนงานและงบประมาณ ในปีบริหารงบประมาณ 2550 ถึง 2554 จำนวน 29,005 รายการ จำแนกตามแหล่งเงิน แผนงาน คณะ/หน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนรายการการบันทึกข้อมูลแผนงานและงบประมาณ สำนักงานอธิการบดีในแต่ละปีบริหารงบประมาณมากที่สุดถึงร้อยละ 19.66 และน้อยสุดเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.50 เมื่อจำแนกตามกลุ่มพบว่า กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.01 กลุ่มวิทยาเขตหนองคายมีการบันทึกน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.98 สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหน่วยงานด้วยสถิติ One-Way ANOVA แต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แหล่งเงินงบประมาณแนวโน้มได้รับลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่แหล่งเงินรายได้กลับเพิ่มขึ้นในอัตราเปลี่ยนแปลงประมาณร้อยละ 2.5 ต่อปี สำหรับระยะเวลาดำเนินงานนับจากการบันทึกข้อมูลแผนงานและงบประมาณจากคณะ/หน่วยงาน มายังกองแผนงาน ผ่านขั้นตอนตรวจสอบความถูกต้อง นำเสนอขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณตามแผน และตั้งงบประมาณในระบบเพื่อรอการเบิกจ่ายพบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการแล้วเสร็จในช่วง 16 ถึง 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมาในช่วงภายใน 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 19.28 และที่ใช้เวลาก่อนข้างนานซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.82 เป็นช่วงมากกว่า 30 วัน ผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า ข้อมูลแนวโน้มการเพิ่มขึ้น-ลดลงของงบประมาณตามแหล่งเงินสามารถใช้วิเคราะห์เพื่อประกอบการจัดทำแผนให้สอดคล้องในปีต่อไป และช่วงเวลาดำเนินการในขั้นตอนของกองแผนงานจะใช้เวลาน้อยที่สุดหากไม่มีความผิดพลาดจากการบันทึกคือ 15 วัน ดังนั้นเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16 - 30 วัน น่าจะเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่ทำให้เกิดเสียหายและนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้

คำสำคัญ: โปรแกรมสามมิติ, แนวโน้ม, CMMI for Services

Abstract

This research aims to study the trends have been budgeted by source . And for the past performance of the financial system, the budget package should have been funded by the criteria - will pay a 3 - D and cost accounting activities, including the dimensions, the dimension -dimensional plans and funds, in the fiscal year 2550 to 2554 has a number of 29,005 entries that study from the recording program and budget. Classified by source of funds and activities of the faculties. The results showed that the Number of data records, plans and budgets. Executive Office of the President in the budget each year up to 19.66 percent and the minimum is only 0.50 percent on research and development by the group found. Science and technology most 34.01 percent Nong Khai campus groups have recorded minimal 1.98 per cent for the analysis of the differences between the groups were analyzed by One-Way ANOVA for each group differ significantly at the .05 level. The trend has been the source and budget declined steadily. While sources of income increased at a rate of about 2.5 percent change per year . For the duration of the recording of the operational plan and budget of the faculties. The Planning Division through the process of monitoring accuracy. The Budget plan approval by the Council of University is awaiting the disbursement of funds in the system to find it. Most of the action was completed about 16 to 30 days, equal to 72.90 percent. Within 15 days, followed by a period equal to 19.28 percent, and that takes quite a long time, which is equal to 7.82 , more than 30 days. These findings have suggested that Information is likely to increase - decrease of budgets by source analysis can be used to assemble a plan to meet the following year. And the implementation stage of the project will take a minimum if no errors from the record is 15 days, so time workers between 16 - 30 days is a reasonable time period . Not cause damage and to implement the standard in their operations .

บทนำ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำระบบโปรแกรมงบประมาณ พัสศ การเงินกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ (1) และบัญชีต้นทุนรายกิจกรรม (Khon Kaen University Fiscal Management Information System: KKUFMIS) ลักษณะ 3 มิติได้แก่ มิติหน่วยงาน มิติแผนงาน และมิติกองทุน ซึ่งเป็นระบบที่มีการจัดการกระบวนการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ที่เป็นกระบวนการเริ่มต้นของระบบการบริหารการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในด้านการเงิน และพัสดุ มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 จนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 5 ปีแล้ว ยังไม่มีการวิเคราะห์ติดตามประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงระบบงาน

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนา ด้านการให้บริการระบบงาน ตามแนวทางของระบบ CMMI for Services (2) ที่เป็นระบบมาตรฐานการให้บริการ IT ซึ่งปัจจุบันให้การยอมรับเป็นสากลว่าเป็นระบบการให้บริการที่ดีที่สุดจะมีการปรับปรุงตลอดเวลาโดยมีเป้าหมาย และการวัดความก้าวหน้า จึงต้องทำการศึกษาเพื่อติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาเพื่อให้ทราบทิศทางการ ได้รับงบประมาณการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของแต่ละแหล่ง เงิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ และจัดทำแผนให้ สอดคล้องในปีต่อไป สำหรับข้อมูลจำนวนวันที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรจะมีการหาช่วงวันที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับ บริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกค่าพึงพอใจเป็นพื้นฐานการให้บริการ (3) นอกจากนี้ข้อมูลของผู้ใช้บริการยังสามารถนำไปประกอบการจัดกลุ่มผู้ใช้งาน (Profile) ให้สอดคล้อง

กับหน้าที่ปฏิบัติและสามารถนำไปถ่ายทอดฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานการศึกษาที่เหมาะสมที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน เพื่อนำไปประกอบการเขียนแผนปฏิบัติงานตลอดจนถึงการจัดการฝึกอบรมให้ทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารทางเทคนิคสำหรับผู้ดูแลระบบได้รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ร่วมกันสำหรับผู้ปฏิบัติทั้งด้านแผน การเงิน และพัสดุ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการได้รับงบประมาณตามแหล่งเงิน
2. เพื่อหาระยะเวลาดำเนินงานการบันทึกแผนงบประมาณ

วิธีการศึกษา

การศึกษาเป็นการศึกษาข้อมูลจากการบันทึกแผนงาน และงบประมาณที่ปฏิบัติงานจริงในระบบ KKUFMIS จำนวน 5 ปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 ถึงปีงบประมาณ 2554 และภาพรวมทุกมิติของข้อมูลระบบ KKUFMIS ที่บูรณาการร่วมกัน

การรวบรวมข้อมูลโดยการดึงข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล Oracle ฐานข้อมูล Microsoft Access และ Microsoft Excel จัดกลุ่มข้อมูลตามประเภทแหล่งเงิน และหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติ ใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics 19 วิเคราะห์แนวโน้มการได้รับงบประมาณตามแหล่งเงิน และนำเสนอโดยใช้กราฟเส้นตรงเพื่อดูแนวโน้ม

วิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงทั้งหมด จึงเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือสูง งานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ใช้สถิติพรรณนา คือ ตารางค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

2. วิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระยะเวลาดำเนินงานบันทึกแผนงบประมาณของกลุ่มคณะ/หน่วยงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม 1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยี สถาปัตยกรรมศาสตร์

กลุ่ม 2. วิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะพยาบาลศาสตร์ แพทยศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ สาธารณสุข ทันตแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์

กลุ่ม 3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศิลปกรรมวิทยาการจัดการ

กลุ่ม 4. ศูนย์/สถาบัน/สำนัก ประกอบด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สำนักวิทยบริการ สถาบันวิจัย ศูนย์คอมพิวเตอร์ สำนักงานบริหารและพัฒนาวิชาการ ศูนย์บริการวิชาการ

กลุ่ม 5. สำนักงานอธิการบดี และ กลุ่ม 6. วิทยาเขตหนองคาย

3. แสดงกราฟเปรียบเทียบ เช่น กราฟเส้นตรงเพื่อดูแนวโน้มร้อยละงบประมาณที่ได้รับ

ผลการวิจัย

พบว่าจำนวนการบันทึกข้อมูลแผนงบประมาณจำแนกตามแหล่งเงิน ส่วนใหญ่จะเป็นแหล่งเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 21,329 รายการ คิดเป็นร้อยละ 73.54 และแหล่งเงินงบประมาณ จำนวน 7,676 รายการ คิดเป็นร้อยละ 26.46 ดังตารางที่ 1

จำนวนครั้งการบันทึกข้อมูลแผนงบประมาณของหน่วยงานระดับคณะ/หน่วยงาน ในแต่ละปีงบประมาณ มากสุดเป็นสำนักงานอธิการบดีร้อยละ 19.66 น้อยสุดเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาร้อยละ 0.50 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของจำนวนรายการที่บันทึกแผนงบประมาณจำแนกตามแหล่งเงิน

แหล่งเงิน	จำนวนรายการ	ร้อยละ
เงินงบประมาณ	7,676	26.46
เงินรายได้มหาวิทยาลัย	21,329	73.54
รวม	29,005	100.00

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และค่าร้อยละของจำนวนข้อมูลแผนงบประมาณ จำแนกตามหน่วยงานเรียงจากมากไปน้อย

หน่วยงาน	จำนวนรายการ	ร้อยละ
สำนักงานอธิการบดี	5,702	19.66
คณะวิทยาศาสตร์	4,173	14.39
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2,850	9.83
คณะศึกษาศาสตร์	2,477	8.54
คณะเกษตรศาสตร์	1,933	6.66
คณะแพทยศาสตร์	1,408	4.85
คณะสาธารณสุขศาสตร์	1,202	4.14
คณะวิทยาการจัดการ	950	3.28
ศูนย์บริการวิชาการ	885	3.05
คณะสัตวแพทยศาสตร์	875	3.02
คณะเทคนิคการแพทย์	787	2.71
คณะพยาบาลศาสตร์	707	2.44
คณะเทคโนโลยี	651	2.24
วิทยาเขตหนองคาย	574	1.98
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	516	1.78
คณะนิติศาสตร์	497	1.71
คณะศิลปกรรมศาสตร์	429	1.48
ศูนย์คอมพิวเตอร์	373	1.29
คณะทันตแพทยศาสตร์	322	1.11
คณะเภสัชศาสตร์	298	1.03
สำนักวิทยบริการ	270	0.93
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	264	0.91
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	258	0.89
ศูนย์หัวใจสิริกิติ์	248	0.86
บัณฑิตวิทยาลัย	212	0.73
สถาบันวิจัยและพัฒนา	144	0.50
รวม	29,005	100

จำแนกตามกลุ่มพบว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บันทึกข้อมูลแผนงบประมาณ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.01 กลุ่มที่มีการบันทึกน้อยที่สุดคือ วิทยาเขตหนองคาย คิดเป็นร้อยละ 1.98 ดังตารางที่ 3

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มหน่วยงาน ด้วยสถิติ One-Way ANOVA(1,4) ในการทดสอบความแตกต่างร้อยละการบันทึกแผนงบประมาณจำแนกตามปีงบประมาณ ผลการทดสอบมีความแตกต่างกันที่ระดับนัย

สำคัญ .05 แสดงว่าค่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ปีงบประมาณและเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี LSD เฉพาะปีบริหารงบประมาณ 2550 เท่านั้นต่างกับปี 2551 2552 2553 และ 2554 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าปีบริหารงบประมาณ 2550 เป็นที่เริ่มต้นบันทึกข้อมูลด้านแผนและงบประมาณ จึงทำให้ปีมีค่ามีความแตกต่างจากปีอื่นๆ ดังตารางที่ 4

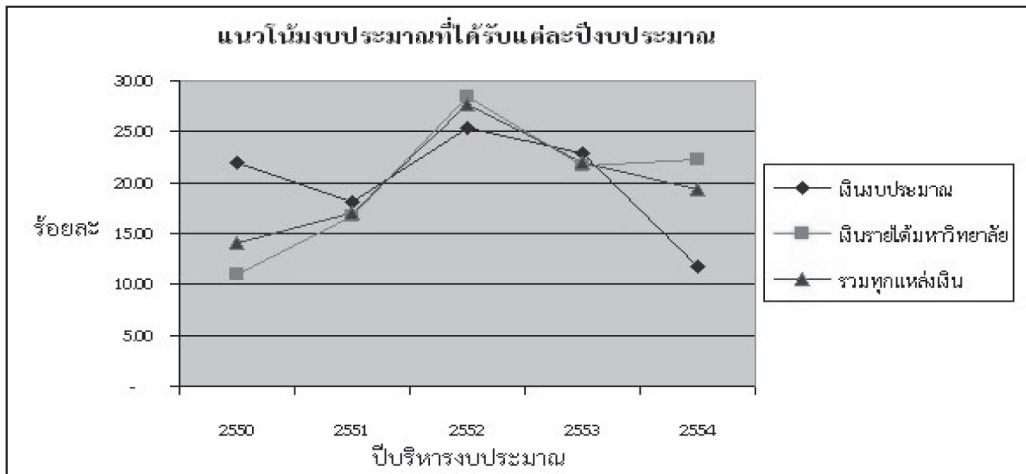
ตารางที่ 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของจำนวนที่บันทึกจำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเรียงจากมากไปน้อย

กลุ่มหน่วยงาน	จำนวนรายการ	ร้อยละ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9,865	34.01
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	5,847	20.16
สำนักงานอธิการบดี	5,702	19.66
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4,617	15.92
ศูนย์/สถาบัน/สำนัก	2,400	8.27
วิทยาเขตหนองคาย	574	1.98
รวม	29,005	100.00

ตารางที่ 4 แสดงความแตกต่างบันทึกแผนงบประมาณกลุ่มหน่วยงานจำแนกตามปีงบประมาณด้วยสถิติ One-Way ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	769.459	4	192.365	4.478	.007
ภายในกลุ่ม	1073.911	25	42.956		
รวม	1843.369	29			

ในแหล่งเงินงบประมาณลดลงต่อเนื่อง ส่วนเงินรายได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องเช่นกันในอัตราเปลี่ยนแปลงประมาณร้อยละ 2.5 ต่อปี (1,4) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวโน้มร้อยละงบประมาณที่ได้รับในระบบ KKUFMIS

ระยะเวลาดำเนินงานนับจากการบันทึกข้อมูลแผนงานและงบประมาณจากคณะ/หน่วยงาน มายังกองแผนงานผ่านขั้นตอนตรวจสอบความถูกต้อง นำเสนอขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณตามแผน และตั้งงบประมาณในระบบเพื่อรอการเบิกจ่าย กองแผนงานจะใช้เวลาน้อยที่สุดหากไม่มีความผิดพลาดจากการบันทึกคือ

15 วัน ช่วงวันปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นช่วง 16 ถึง 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมาเป็นช่วง ภายใน 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 19.28 และมีบางส่วนที่ใช้เวลาค่อนข้างนานซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.82 เป็นช่วงมากกว่า 30 วัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของระยะเวลาดำเนินงานเรียงจากมากไปน้อย

ระยะเวลาดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
16 ถึง 30 วัน	21,136	72.90
ภายใน 15 วัน	5,591	19.30
มากกว่า 30 วัน	2,278	7.90
รวม	29,005	100.00

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถสรุปผลแต่ละประเด็นปัญหาและการพัฒนาดังนี้

1. จำนวนเงินงบประมาณในจำนวน 5 ปีบริหารงบประมาณที่นำมาวิเคราะห์พบว่าแนวโน้มเงินงบประมาณในแหล่งเงินงบประมาณได้รับลดลง ขณะที่แหล่งเงินรายได้กลับเพิ่มขึ้นในอัตราเปลี่ยนแปลงประมาณร้อยละ 2.5 ต่อปี(5) ในเมื่องบประมาณในภาพรวมมีการเพิ่มขึ้น การลดลงในด้านเงินงบประมาณ

ย่อมส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นของเงินรายได้ที่จะต้องหามาชดเชยส่วนที่ขาดไป เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องทุกๆปี ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์การบริหารจัดการของผู้บริหาร แนวโน้มที่ได้เป็นเพียงส่วนประกอบที่นำมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจเท่านั้น

2. ประเด็นระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมระยะเวลาดำเนินงานส่วนใหญ่ดำเนินการแล้วเสร็จในช่วง 16 ถึง 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมาเป็นช่วงภายใน 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 19.28 และมีบางส่วนที่ใช้เวลาค่อนข้างนานซึ่งคิดเป็นร้อยละ 7.82 เป็นช่วง

มากกว่า 30 วัน ซึ่งสามารถนำไปประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการกำหนดช่วงเวลารับปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ทั้งข้อมูลที่นำมาบันทึกยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์เมื่อบันทึกแล้วยังต้องมีการแก้ไข ดังนั้นการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจ เป็นการเพิ่มทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ การพิจารณาเพื่อลดขั้นตอนที่สามารถลดได้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่คณะ/หน่วยงานมากกว่าที่ทำให้เกิดเฉพาะผลลัพธ์ และนำมาพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป (6) และทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในคุณภาพของบริการ (7)

แต่เนื่องจากทุกแหล่งเงินในด้านแผนงบประมาณไม่มีความแตกต่างกันในทุกขั้นตอนการปฏิบัติ จึงถือว่าเป็นข้อดีที่สามารถใช้ปฏิบัติกับทุกแหล่งเงินได้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ให้โอกาสกำกับดูแลระบบ KKUFMS และให้การสนับสนุนงบประมาณการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารศูนย์คอมพิวเตอร์ที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้ร่วมวิจัยทุกท่านที่ช่วยเตรียมข้อมูลและให้คำแนะนำทุกๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- (1) ส่วนวิเคราะห์งบประมาณ สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. **ต้นแบบระบบงบประมาณ พัดดู การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ สำหรับผู้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ส่วนวิเคราะห์งบประมาณ สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย; 2544.
- (2) ครรจิต มัลลยวงศ์. 2553. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง การบริหารงานบริการไอซีที ด้วยหลักการ CMMI for Services.
- (3) Kotler. 1998. "Marketing Management", New Jersey: Prentice-Hall.
- (4) ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (5) สุพรรณิ อึ้งปัญญสังข์ (2555). เทคนิคการพยากรณ์เชิงสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- (6) Sasser, W.E., Olsen, R.P., Wyckoff. 1978. "Management of Service Operations", Allyn & Bacon, Boston, MA.
- (7) Lehtinen, G. a. L., O. 1982. "Service quality: a study of quality dimensions" unpublished working paper Helsinki, Service Management Institute, Finland OY.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 256-266

<http://irj.kku.ac.th>

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

The Operation of Educational Quality Assurance for the Third Round of School External Assessment under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

สุวรรณ แก้ววิเชียร (Suwanna Kaewwichien)¹ *

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

*Correspondent author: keaw_suwanna@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 130 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 63 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ การเตรียมบุคลากร การสร้างความเข้าใจ การเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล และการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก อยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดแตกต่างกันมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีการดำเนินการมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the operation of educational quality assurance for the third round of school external assessment under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 as classified by school size. The sample were 130 schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, which selected by stratified random sampling, namely 63 small-sized schools, 58 medium-sized schools, and 9 large-sized schools. The instrument used for collecting data was a rating scale questionnaire. The data

were analyzed by using percentage arithmetic mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (one-way ANOVA). The research findings were as follows : 1) The operation of educational quality assurance for the third round of school external assessment under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects, namely studied were preparation of personnel, creation of understanding, preparation of document and evidence, and external organization coordination were at high level. 2) The operation of educational quality assurance for the third round of school external assessment with different school size was significantly different at .05 level in overall and each aspects, whereas the small-sized schools and medium-sized schools had higher level of operation of educational quality assurance for the third round of school external assessment than the large-sized schools.

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา, การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Keywords: Educational Quality Assurance ,The Third Round External Assessment, Basic Education Institution

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายทางการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีกลไกในการรักษาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (1) แต่โดยภาพรวมแล้วคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังมีปัญหาและถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม ซึ่งปัญหาดังกล่าวมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจาก การจัดการศึกษาที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม มาตรการที่เป็นทางออกของปัญหาดังกล่าวก็คือ การประกันคุณภาพการศึกษาเนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้มีกลไกในการประเมิน ทั้งประเมินเพื่อตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษารวมทั้งการประเมินเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพการศึกษา (2) การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องนำไปดำเนินการ เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาว่าดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด

แล้วหรือไม่ โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่งที่มีความกระตือรือร้นในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เพื่อรองรับการประเมินภายนอกกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยทุกโรงเรียนจะต้องเริ่มต้นจากดำเนินการประกันคุณภาพภายในเพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพ และมีระบบการประเมินตนเองก่อนต่อจากนั้น จึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งจะดำเนินการโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเช่นกัน แต่เท่าที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประสบกับ

ปัญหาว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ยังไม่มีสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียนในสังกัดแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจและควรศึกษาว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จะมีสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามเป็นอย่างไร และเมื่อพิจารณาอีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนแล้ว จะเห็นได้ว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันนั้น น่าจะมีความแตกต่างในหลายประการด้วยกัน อาทิ การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการบริหารทั่วไป เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาอีกด้วยว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร โดยคาดว่า ผลการศึกษาที่ได้ น่าจะให้ข้อมูลเพื่อประมวลผลเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม หรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 193 โรงเรียน โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 คน และ 486 คน ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 86 คน และ 1,046 คน และผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน และ 553 คน รวมเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 193 คน และครูจำนวน 2,805 คน รวมทั้งสิ้น 2,278 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 130 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากรของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (4) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 63 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 คน และ 72 คน ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 13 คน และ 156 คน และผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน และ 83 คน รวมเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูจำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้น 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งสร้างจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (5) ว่าด้วยการเตรียมตัวของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินภายนอกของสถาน

ศึกษาที่ระบุว่า การเตรียมตัวของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ประกอบด้วย การเตรียมบุคลากร การสร้างความเข้าใจ การเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล และการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 ในด้านการเตรียมบุคลากร การสร้างความเข้าใจ การเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล และการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมจากอาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งผ่านการทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (a - Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ของซูกรี วงศ์รัตน์ (2) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 340 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 70.88 เป็นครู ร้อยละ 91.47 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.00 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 49.71 ดังแสดงในตารางที่ 1

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามโดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ ด้านการเตรียมเอกสารหลักฐาน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความเข้าใจ และน้อยที่สุดคือ ด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอก ดังแสดงในตารางที่ 2

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดแตกต่างกันมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม โดยรวม ด้านการเตรียมบุคลากร ด้านการสร้างความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล และด้านการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีการดำเนินการมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ/ค่าเฉลี่ย
เพศ		
ชาย	99	29.12
หญิง	241	70.88
รวม	340	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	29	8.53
ครู	311	91.47
รวม	340	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	238	70.00
ปริญญาโท	101	29.71
ปริญญาเอก	1	0.29
รวม	340	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	86	25.29
ขนาดกลาง	169	49.71
ขนาดใหญ่	85	25.00
รวม	340	100.00

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมิน
คุณภาพภายนอก รอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ การดำเนินการ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเตรียมบุคลากร	4.30	0.50	มาก
2. การสร้างความเข้าใจ	4.32	0.53	มาก
3. การเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล	4.38	0.49	มาก
4. การประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก	4.19	0.55	มาก
โดยรวม	4.30	0.48	มาก

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	7.47	3.73	17.75*	0.000
ภายในกลุ่ม	337	70.86	0.21		
รวม	339	78.33			

* $p < .05$

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการเตรียมบุคลากร			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.3721$)	-	-	0.3627*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4053$)	-	-	0.3959*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.0094$)	-	-	-
2. ด้านการสร้างความรู้เข้าใจ			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.3457$)	-	-	0.2876*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4334$)	-	-	0.3753*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.0581$)	-	-	-
3. ด้านการเตรียมเอกสารหลักฐาน แบบรายงานผล			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.4009$)	-	-	0.2603*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4832$)	-	-	0.3426*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.1406$)	-	-	-
4. ด้านการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.2581$)	-	-	0.2964*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.2778$)	-	-	0.3160*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.9618$)	-	-	-
โดยรวม			
ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.3514$)	-	-	0.3000*
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.4086$)	-	-	0.3572*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.0514$)	-	-	-

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผล

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามโดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริธาดา วิจารณ์ (7) ที่ศึกษาเรื่องความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบผลการวิจัยว่า ความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน และผลการวิจัยของอุดม พวงเงินมาก (8) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยหมอนเฒ่า อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยหมอนเฒ่า อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสามโดยรวมในระดับมาก กล่าวคือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบดีว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ทั้งนี้การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญในลักษณะที่ว่า ประการที่หนึ่ง ทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง มีผลทำให้การศึกษามีพลังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี

คุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ประการที่สอง เป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค อันก่อให้เกิดความเสมอภาคในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และประการสุดท้าย ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน (9) จึงกล่าวได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษาแล้ว ยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (3) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางจัดการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นคนดี มีความสามารถ (คนเก่ง) และมีความสุข มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการบริหารจัดการรวมทั้งทำงานที่เน้นคุณภาพเป็นการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นระบบ ครอบวงจร (PDCA) โดยสถานศึกษาจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ เมื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดีแล้ว จึงได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสามอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสามโดยรวม ทุกด้าน และทุกรายการ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ อาจมีความเป็นไปได้ว่า เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาจัดเป็นข้อบังคับ ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (3) ระบุไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและเพื่อให้เป็นไปตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตาม จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จะมีทั้งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมินภายนอกเป้าหมายของการประเมินคุณภาพนั้น ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ แต่เป็นเครื่องสะท้อนให้สถานศึกษาได้นำไปพิจารณาจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ ฉะนั้น การประกันคุณภาพจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียน นั่นคือ สถานศึกษาทุกแห่งต้องยึดถือและปฏิบัติตาม รวมทั้งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ด้วยเช่นกัน จึงทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องพยายามดำเนินการให้ดีที่สุดตามศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอยู่ ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาจึงน่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุมโดยรวม ทุกด้านและทุกรายการ อยู่ในระดับมาก

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดแตกต่างกันมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม โดยรวม ด้านการเตรียมบุคลากร ด้านการสร้างความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสาร หลักฐานแบบรายงานผล และด้านการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษา

ขนาดกลางมีการดำเนินการมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของบำรุงวงค์นัม (10) ที่ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกจำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และผลการวิจัยของบุญช่วยอุปรีทิ (11) ที่ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบผลการวิจัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ย่อมมีความพร้อมมากน้อยแตกต่างกันไป เป็นผลมาจากปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ แต่สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันก็ต้องดำเนินการเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเหมือนกัน การที่สถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความพร้อมต่างกัน ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกให้ดีที่สุด ให้เต็มกำลังความสามารถ และเต็มศักยภาพ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีความพร้อมค่อนข้างมากอยู่แล้ว อาจจะไม่มีความพยายามในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกไม่เท่ากับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางก็เป็นได้ โดยบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่อาจจะมีพื้นฐานความแตกต่างส่วนบุคคลค่อนข้างสูง มีทัศนคติ มีการรับรู้ มีการเรียนรู้ มีค่านิยม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันมาก หรืออาจเป็นไปได้ว่าเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา เนื่องจากมีบุคลากรในสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างไม่เต็มกำลังความสามารถ และเต็มศักยภาพ เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็กและ

สถานศึกษาขนาดกลาง เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการดำเนินการมากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เท่ากับ 4.35, 4.41 และ 4.05 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากปัจจัยด้านบุคลากรงบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารจัดการ เนื่องจาก การบริหารจัดการเป็นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้การดำเนินการต่างๆ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี (12) ในกรณีนี้ สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อาจจะบริหารจัดการเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงอาจกล่าวได้ว่า สาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดแตกต่างกันมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม โดยรวม ด้านการเตรียมบุคลากร ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการเตรียมเอกสาร หลักฐาน แบบรายงานผล และด้านการประสานงานกับองค์กรประเมินภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กและขนาดกลางมีการดำเนินการมากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ นั้น ก็เนื่องมาจากปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และการจัดการ ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ข้างต้น เพราะปัจจัยทั้ง 4 ประการ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการใด ๆ นั้นเอง ตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่ระบุว่า การบริการองค์การเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นสำคัญ (13)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็น

สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ หรือกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือผู้บริหารสถานศึกษา อาจนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศสำหรับสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการในการ ที่จะส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม

2. ครูผู้สอนควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) เพื่อให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้นในการรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กควรตระหนักและเห็นความสำคัญ รวมทั้งความจำเป็นของการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อให้เกิดความพร้อมมากยิ่งขึ้น

3. สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามโดยรวมและในแต่ละด้านมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ นั้น สถานศึกษาขนาดใหญ่ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) โดยปรับเปลี่ยนแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ หรือความรู้สึก ของบุคลากร และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในด้านความร่วมมือของบุคลากร การปฏิบัติงาน ความผูกพันที่มีต่อกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้หลักการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน อาทิ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การบริหารเวลา การบริหารความขัดแย้ง เพื่อ

ให้บุคลากรดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ หากสถานศึกษาขนาดใหญ่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ รวมกับความพร้อมในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ที่มีอยู่อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมจะทำให้ผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดกลาง หรืออาจทำให้สถานศึกษานขนาดใหญ่มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดกลางก็เป็นได้

4. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปร ที่คาดว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้สูงขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาภาคินพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม กรรมการที่ปรึกษาภาคินพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยมาตลอด ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมและความรู้ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ ดร.ศักดิ์ สถาพรวงษา นายยืนยง ราชวงษ์ และนายไพฑูรย์ ปรางภูผล ที่ได้กรุณาสละเวลา

ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ นายกัญญา วรณสุข ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการแนะนำการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- (1) กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **การประกันคุณภาพของสถานศึกษา : เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2) Bugg, G. (October, 2000). "Quality Assurance and Improvement Planning in Illinois High School," **Dissertation Abstracts International**. 61(11) : 4330-A.
- (3) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- (4) สิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). **การเตรียมตัวของโรงเรียนเพื่อรองรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- (6) ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกจิอินเตอร์ ประเสริฐ.
- (7) สิริญาดา วิจารณ์. (2550). **ความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- (8) อุดม พวงเงินมาก. (2552). ศึกษาเรื่องการบริหารงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้าน ห้วยหม่อเต่า อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงราย เขต 2. รายงานการศึกษาค้นคว้า อิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- (9) Atria, Joseph. (June, 2000). "The Effect of the Illinois Quality Assurance and Improvement Planning Process on Chicago Public School Teacher Attitudes toward School Improvement," **UMI Requests Digital Dissertation Full Citation & Abstracts.** 4254.
- (10) บำรุง วงศ์นัม. (2547). การดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่ม ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- (11) บุญช่วย อุปรีธิ. (2552). การดำเนินงานตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหา วิทยาลัยราชภัฏเลย.
- (12) Lussier, R.N. (2006). **Management Fundamentals.** 3rd ed. USA : Thomson South-Western.
- (13) Luthans, Fred. (2003). **Organizational Behavior.** 10th ed. New York : McGraw-Hill.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 267-275

<http://irj.kku.ac.th>

การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

The administration of educational information and communication technology in school under the secondary educational service area office 9

ระพีภัทร์ ธนากุลจิรวีวัฒน์ (Rapeephat Thanakuljeerawat)^{1*}

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

*Correspondent author: pongsakorn_golf@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ไปใช้ จำแนกตาม ผู้บริหารและครู และขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร จำนวน 76 คน และครู จำนวน 273 คน รวม 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), t-test , F-test

1. การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอน การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น(High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับซอฟต์แวร์แบบเปิดเผยรหัส (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT ด้านบริหารจัดการ ด้านการศึกษา มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระหว่างผู้บริหาร และครู พบว่า ผู้บริหารมีระดับการบริหารงานมากกว่าครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า จากคะแนนค่าเฉลี่ยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีระดับการบริหารงานสูงสุดและผลการ ทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่าโรงเรียนแต่ละขนาดมีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research were to study the level of the administration of educational information and communication technology in schools under the secondary educational service area office 9 and to compare the level of administration of educational Information and communication technology, classified by administrators, teachers and school sizes. (by personnel status and school size)

The samples of this research were 76 administrators and 273 teachers, 352 persons in total. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

Result of the research were as following :

1. The administration of educational information and communication technology of schools under the Secondary Educational Service Area Office 9 showed that increasing general subject field instructors' quantity and quality by enhancing ICT knowledge and ability to develop or apply ICT in instructions, promoting the ICT working environment to benefit the development of the instructors' ICT potential, increasing ICT instructors' quantity and quality by enhancing ICT knowledge and ability to develop ICT in instruction, increasing educational staff's quantity and quality to have higher knowledge and skill, including management ability with open source software to benefit the development and application ICT in education were at high level.

2. The result of the comparison of the educational information and communication technology administration level of the schools under the secondary educational service area office 9 between administrators and teachers was statistically significant different at .05 level.

3. The result of the comparison of the educational information and communication technology administration level of the schools under the secondary educational service area office 9, classified by the school sizes, indicated that the administration of large-sized schools were at the highest level and the administration of other sized schools were statistically significant different at .05 level.

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา, การบริหารงาน

Keywords: Information technology, Information and communication technology, information and communication technology for education, Administration.

บทนำ

จากสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ พบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแคลนด้านอุปกรณ์ ด้านโปรแกรมการใช้งาน ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการขาดแคลนด้าน

อุปกรณ์สืบเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ คือความไม่เพียงพอด้านงบประมาณ จึงทำให้การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ได้น้อยไม่พอกับความต้องการและการใช้งานในสถานศึกษาด้านโปรแกรมการใช้งานพบว่าปัญหาอยู่ 2 ส่วน คือ ความขาดแคลนด้านตัวโปรแกรมและความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการใช้งานด้านโปรแกรม ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็มีความพยายามที่จะจัดหาและพัฒนาบุคลากรให้มี

ความรู้ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะเหตุว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ถ้ามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี จะทำให้การบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัวเป็นระบบ ส่งผลให้บริหารการศึกษาด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพตามไปด้วย

การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ทุกคนจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ดังเช่นการกำหนดยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาทางการศึกษา ด้วย เหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในการวางแผนการตัดสินใจ ปรับปรุง พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การนำยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้มาปฏิบัติได้ถูกต้องและมีเจตคติที่ดีอันจะส่งผลให้การบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 นี้จึงเป็นเสมือนข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการที่จะนำไปปรับปรุงการจัดระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 2,962 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 667 คน และครูจำนวน 2,295 คน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก-กลาง เป็นผู้บริหารจำนวน 407 คน ครูจำนวน 673 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 147 คน และ ครูจำนวน 688 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 113 คน และครูจำนวน 934 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 352 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 79 คน และครูจำนวน 273 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (1967 : 87) แบ่งตามขนาดของโรงเรียนดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก-กลาง แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน และครูจำนวน 80 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครูจำนวน 82 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 13 คน และครูจำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ของผู้บริหาร และครู ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีต่อการนำแผนยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้ง 4 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

1. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) โดยถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยศึกษา และรวบรวมจากมาตรการ ในแผนยุทธศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอนมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

3. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

4. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น(High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องซอฟต์แวร์แบบเปิดเผยแพร่ (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT ด้านบริหารจัดการด้านการศึกษามีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับของ ลี เคิร์ท (Likert) (1) กำหนดน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นว่ามีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นว่ามีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นว่ามีระดับการบริหาร

งานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นว่ามีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นว่ามีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ใช้ t-test

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ (F-test)

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรต้น จำแนก เป็น 2 ชุด ดังนี้

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เขต 2 ขนาดโรงเรียน ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe') ถ้าพบว่าผลการเปรียบเทียบมีความแตกต่างของการปฏิบัติงานของโรงเรียนกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.57) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.64) รองลงมา คือการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT

โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.57) การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น (High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับซอฟต์แวร์แบบเปิดเผยรหัส (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT ด้าน

บริหารจัดการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D = 0.67) ส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอน ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.78)

ตารางที่ 1 การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับการบริหารงาน
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน	4.41	0.64	มาก
2. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอน	4.18	0.78	มาก
3. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน	4.32	0.57	มาก
4. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น (High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับซอฟต์แวร์แบบเปิดเผยรหัส (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT ด้านบริหารจัดการด้านการศึกษา	4.20	0.67	มาก
รวม	4.21	0.57	มาก

2. เปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

2.1 การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.22) ครู (= 4.10, S.D = 0.63)

2.2 ผลเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่าความแตกต่างค่าเฉลี่ย ระหว่างผู้บริหารกับครู มีระดับการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยผู้บริหารและครู มีการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียง

กันตามของขนาดของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กและ
ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.62) โรงเรียนขนาดใหญ่
($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.51) โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.73)

2.4 ผลเปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ของ
โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t.	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน	4.21	0.33	4.12	0.71	1.10	0.27
2. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อ การพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอน	4.41	0.30	4.11	0.85	3.04	0.03
3. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียน การสอน	4.57	0.29	4.25	0.61	4.47	0.00
4. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการ ศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น (High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับซอฟต์แวร์แบบ เปิดเผยรหัส (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการ พัฒนาและประ ยูคต์ใช้ ICT ด้านบริหารจัดการ ด้านการศึกษา	4.28	0.28	4.18	0.75	1.10	0.25
รวม	4.37	0.22	4.10	0.63	2.70	0.01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 รวมทุก ด้าน ตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาด	$\bar{X}$	ขนาด		
		เล็ก-กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
เล็ก-กลาง	3.80	-	0.29	0.53
ใหญ่	4.09	-	-	0.30
ใหญ่พิเศษ	4.33	-	-	-

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยได้อภิปรายผลจากข้อมูลที่ค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ตามมาตรการในยุทธศาสตร์การพัฒนา ICT ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน

1.1 เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชาทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ICT เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ICT ของผู้สอน

1.3 เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผู้สอนสาขาวิชา ICT โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา ICT เพื่อการเรียนการสอน

1.4 เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น(High Skill) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องซอฟต์แวร์แบบเปิดเผยรหัส (Open Source) เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ICT ด้านบริหารจัดการด้านการศึกษา

จากการศึกษาระดับการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัย สถาพร อภิวังโสกุล (2) พบว่า สภาพการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ สมพร นาดี (3) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็น ของผู้ปกครอง นักเรียน ครูผู้สอนและผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์พื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยกับการจัดการ เรียนการสอนคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน วีระชาติ จิตธาม (2545) ได้ทำ การวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษา พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่า ด้านฮาร์ดแวร์ มีสภาพการพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับปริมาณอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและเกี่ยวกับการติดตั้งเครื่อง คอมพิวเตอร์ในห้องปฏิบัติการ ในวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของสมพร กองสุข (4) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม

2. เปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

2.1 การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ระหว่างผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่าผู้บริหารและครู ผู้บริหารมีระดับการบริหารงาน มากกว่าครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สูงกว่าครู เพียงเล็กน้อย เท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องบริหารงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผน การในการบริหารจัดการ สนับสนุน ส่งเสริม รวมถึงการจัดหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน จากหน่วยต้นสังกัด ได้สนับสนุนด้านเทคโนโลยี เพราะโรงเรียนทุกแห่งมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในเรื่องของการใช้ บริหารงานหรือใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งจำเป็นต้องให้เพียงพอกับบุคลากรภายในโรงเรียนสอดคล้อง กับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2554-2556 กระทรวงศึกษาธิการ (5)

นอกจากนี้แล้ว การที่ผู้บริหารกับครูมีการบริหารงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีระดับการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่า บุคคล ดังกล่าวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมือนกัน เพราะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญและคอยกำกับติดตาม ดูแล เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น แต่ครูอาจจะยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีมากนัก จึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปชัย อาจมั่งกร (6) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แตกต่างกัน

2.2 การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดแตกต่างกันมีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะหน้าที่ความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน

การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่มีขนาดของโรงเรียน ต่างกัน มีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เพราะในการนำมามาตรการในยุทธศาสตร์ของเทคโนโลยีมา ใช้ในโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งในแต่ละโรงเรียนและขนาดโรงเรียนต่างกันย่อมมีการบริหารงานแตกต่างกันตามปัจจัยพื้นฐาน เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ/อุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพงษ์ พันธุ์พินิจ (7) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ด้านบุคลากรมีความแตกต่างกัน ด้านงบประมาณและด้านวัสดุครุภัณฑ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนในด้านผู้บริหารและในด้านการจัดการก็แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- (1) พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543.
 - (2) สถาพร อภิวัจโสภา. **สภาพ ความต้องการ และปัญหาการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2545. อัดสำเนา.
 - (3) สมพร นาดี. **ความคิดเห็นของผู้ปกครอง นักเรียน ครูผู้สอนและผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนคอมพิวเตอร์พื้นฐานในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ (ก.ศ.ม.). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2544
 - (4) สมพร กองสุข. **การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ (ก.ม.). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544
 - (5) กระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.
 - (6) ศิลปชัย อามังกร. (2545) **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศ** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
 - (7) พีระพงษ์ พันธุ์พินิจ. (2545) . **สภาพปัจจุบันและความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
-
- (2547). **ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตหลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 276-289

<http://irj.kku.ac.th>

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

Graduate Students' Opinion toward Graduate Educational Management of Thaksin University

ทรงธรรม ชีระกุล (Songtham Teerakul)¹* เสาวนีย์ แสงสีคำ (Saowanee Seangseedam)¹
วันวิสาข์ แก้วสมบุญ (Wanvisa Kaewsomboon)¹ วารุณี ทิพย์โอสถ (Warunee Thip-o-sot)¹
ศศิธร ดีใหญ่ (Sasithorn Deeyai)¹

¹หน่วยวิจัยสถาบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

*Correspondent Author : t_songtham@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังบัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2554 จำนวน 385 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 56.36 ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการจัดลำดับความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจัดลำดับความคิดเห็นของบัณฑิตโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณภาพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านมาตรฐานการตรวจสอบงานวิจัย ด้านการวัดประเมินผล ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการต่าง ๆ ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านอาคารสถานที่ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ

2. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นนิสิตบริหารเวลาไม่ได้มากที่สุด ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คืออาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำวิจัย และให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่นิสิตไม่ชัดเจน

3. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ศึกษามากที่สุด ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและเชิงวิชาการ

4. บัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการจัดลำดับความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน สรุปดังนี้ ควรปรับหลักสูตรและ

เนื้อหาให้มีความทันสมัย หลากหลายและน่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียนและตลาดแรงงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน มีการลงพื้นที่ออกภาคสนามและศึกษาดูงานเพื่อศึกษาเรียนรู้ประสบการณ์จริงให้มากขึ้น ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้สะดวกและรวดเร็ว เช่น การเรียนผ่าน Internet และการเรียนผ่าน e – learning การวัดประเมินผลการเรียนของอาจารย์ ควรมีความยุติธรรมตรงไปตรงมาและน่าเชื่อถือตามหลักเกณฑ์สามารถตรวจสอบได้ ควรเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตามเกณฑ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาให้มากขึ้น จัดหาหนังสือ ตำราและเอกสารในสำนักหอสมุดที่สามารถศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยควรมีให้มากขึ้นและมีความทันสมัย กรรมการตรวจรูปแบบมีการตรวจสอบให้โดยละเอียดและสามารถนำไปแก้ไขได้ครบถ้วนมากขึ้นแต่ควรกำหนดระยะเวลาการตรวจที่ชัดเจนและสามารถยืดหยุ่นได้ ห้องน้ำมีไม่เพียงพอ ไม่ค่อยสะอาด และมีกลิ่นไม่พึงประสงค์ ควรปรับปรุงให้สะอาดถูกสุขลักษณะ สถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอและเหมาะสมควรเพิ่มให้มากขึ้น และควรมีระบบและช่องทางในการติดตามติดต่อสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วอย่างต่อเนื่อง

Abstract

Objectives of this research were to study the opinion of the graduate students concerning the graduate educational management of Thaksin University in the following aspects ; about the problems and obstacles which effect on the late completion of the study or retiring (not success in the study), about the requirement of competency development for graduate students and also compiling the problems and recommendations for improve graduate educational management. Data collecting from all of the graduate students who completed their study in 2011 academic year total 385 students (as research subjects), but questionnaire correspondent of 217 students (56.36 %). The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation and frequency ranking. The research results were as following :-

1. The opinion of the graduate students about the management of graduate school, Thaksin University in overall and in each aspect was at a high level. When ranking the opinion of each aspect from high to low frequency, it found that the qualification of the lecturer was the highest, followed by the standard of thesis checking format, the assessment, the curriculum, the student ability development for research, the teaching and learning, the student service, the teaching and learning media and building and physical surrounding, respectively.

2. The students opinion about problem and obstacle to finish or not finish their study in overall was at moderate level. The highest frequency was about the problem of time management. An aspect with the low level of opinion were the lack of knowledge and experience of the supervisor, the research experties and unclear supervised about the research methods, respectively.

3. The students requirement for development the student's capability in overall and in each aspect was at a high level and the highest frequency was that they want to develop knowledge, skill and experience in their field of study. The opinion with the lowest mean were the skill and the ability in Thai language for communication and in academic aspect.

4. The opinion and recommendation of the graduate student for develop the management of graduate study, Thaksin University, ranking from the highest frequency of each item as follows : The curriculum and subject content should be modern, variety and attractive, and meet the need of student, labour market and trend of the changing world, and has more the field trip or study trip to learn from the real experience, should provide the variety of teaching and learning media especially the IT media which student can easily and rapid self learning such as internet and e-learning, the lecturer's evaluation should be fair and based on evaluation technique which recheckable, increase the quality

lecturer, providing more books or text in the central library, the format checking committee should set the exact time for checking and can be flexible, the toilet is not enough and dirty with bad smell, the parking area is not enough and should have the mechanism to communication or contact with the alumni regularly.

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ

บทนำ

มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐ ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการพัฒนากำลังคนในท้องถิ่น โดยมีพัฒนาการมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ ตามลำดับ การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณเริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นทางการตั้งแต่ปีการศึกษา 2523 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งมหาวิทยาลัยทักษิณมีปณิธานในการผลิตบัณฑิตศึกษาว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณจะต้องเป็นนักวิชาการ นักวิชาชีพที่มีจริยธรรม ใฝ่รู้ และมีความสามารถในการสร้างงาน สื่อสาร และวิจารณ์ (1) การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณเปิดสอนทั้งภาคปกติ (เรียนในเวลาราชการ) และภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ) โดยจัดการเรียนการสอนเป็น 2 แผนการเรียน คือ แผน ก(2) เรียนรายวิชาและทำวิทยานิพนธ์ และแผน ข เรียนรายวิชาและไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ต้องเรียนรายวิชาที่เกี่ยวกับประสบการณ์วิจัยไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต แต่ไม่เกิน 6 หน่วยกิต โดยเปิดสอนทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ (2) มหาวิทยาลัยทักษิณให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา จึงพยายามจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและได้

ผลผลิตคือบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพ

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งประสานงานและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาโดยดำเนินการร่วมกับคณะที่เปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักหอสมุด และสำนักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในแต่ละปีจะมีนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นจำนวนมากทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งตลอดระยะเวลาการศึกษาของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตเหล่านี้จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานบัณฑิตศึกษารวมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี ประกอบกับผลการดำเนินงาน ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายในของบัณฑิตวิทยาลัย คณะที่เปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและการประเมินคุณภาพหลักสูตรที่ผ่านมา พบว่ามีบางประเด็นที่ยังเป็นปัญหาและไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การสำเร็จการศึกษาช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะนิสิตที่เรียนแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการศึกษาโดยเฉลี่ย 4-5 ปี และการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษายังไม่เป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยและของหลักสูตรอย่างแท้จริง เป็นต้น คณะผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานและ

มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จึงสนใจศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นข้อมูลแก่มหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของนิสิต รวมทั้งสามารถผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ที่บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาต้องการให้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2554 จำนวน 385 คน โดยคณะผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (3) ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 385 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 56.36

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องมือที่ผู้วิจัยอื่น ๆ ได้ทำไว้แล้วในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามแบ่ง เป็น 5

ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับสอบถามปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิต ศึกษา และ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

3. วิธีสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ คณะผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดและเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องมือที่ผู้วิจัยอื่น ๆ ได้ทำไว้แล้วในเรื่องที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลและดัดแปลงเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 9 ด้าน จำนวน 55 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตระดับบัณฑิต ศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 16 ข้อ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 15 ข้อ

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีประสบการณ์และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นเนื้อหาที่จะศึกษา รวมทั้งให้

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (4) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2554 เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่บัณฑิตได้แจ้งไว้กับงานทะเบียน นิสิตและบริการการศึกษา รวมทั้งแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปด้วยเพื่อความสะดวกในการจัดส่งคืน และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนแบบสอบถามที่ตอบเสร็จสมบูรณ์แล้วไปยังบัณฑิตวิทยาลัยภายในระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วหาค่าร้อยละ (Percentage) จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา และความต้องการในการพัฒนาสภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 แล้วเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ตามแนวคิดของเบสต์ (4)

5.3 นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ที่บัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาดำเนินการให้มหา

วิทยาลัยปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณจากแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนที่ 3, 4 และ 5 มาจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ปรากฏผล การวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจัดลำดับความคิดเห็นของบัณฑิตโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านคุณภาพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือด้านมาตรฐานการตรวจสอบงานวิจัย ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการจัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.11$) ด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการบริการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.73$) และด้านอาคารสถานที่ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (5) ที่ศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของมหาบัณฑิตปีการศึกษา 2552–2553 พบว่ามหาบัณฑิตโดยรวมและจำแนกตามหลักสูตรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจลำดับแรกคือด้านคุณภาพอาจารย์ สอดคล้องกับที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (6) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแผน ก มีความพึงพอใจต่อการกระบวนการจัดการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษาในภาพรวม ด้านอาจารย์ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับที่ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ (7) ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า โดยภาพรวมและด้านหลักสูตร ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านอาจารย์และบุคลากร และด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาจารย์และบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทักษิณจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยเริ่มเปิดสอนมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2523 ครั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงพัฒนาและขยายงานด้านบัณฑิตศึกษาทั้งในแง่ของการเปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ทั้งในแง่ของการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริการต่าง ๆ มาโดยลำดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมได้ว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และจากการจัดลำดับความคิดเห็นพบว่าด้านคุณภาพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคืออาจารย์มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญนั้น สอดคล้องกับที่ประดิษฐ์ มิสุข และ ทรงธรรม ธีระกุล (8) กล่าวไว้ว่าในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตัวอาจารย์ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตทั้งในฐานะผู้สอนและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่จะจูงใจให้คนเข้ามาเรียนและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกได้นั้นนอกจากเป็นเรื่องชื่อเสียงของสถาบันแล้วจำเป็นจะต้องมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและเป็นแม่เหล็กดึงดูดคนให้เข้ามาเรียนและทำวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคุณภาพของบัณฑิตและคุณภาพของงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเป็น

คุณภาพที่สะท้อนมาจากคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และยังคงสอดคล้องกับที่ทรงธรรม ธีระกุล (4) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นมีการกำหนดให้นิสิตทุกคนต้องทำวิจัยเพื่อสำเร็จการศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) ซึ่งสอดคล้องกับที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (9) ศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของคณูปิบัณฑิตปีการศึกษา 2552 – 2553 พบว่า คณูปิบัณฑิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมหาวิทยาลัยกำหนดให้นิสิตระดับปริญญาเอกทุกหลักสูตรต้องทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์และเผยแพร่ในต่างประเทศ

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า หลักสูตรถือเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลผลิตคือบัณฑิตที่มีคุณภาพ จึงควรพิจารณาให้มีความสำคัญกับต้นน้ำคือตัวหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้น ดังคำกล่าวที่ว่า“หลักสูตรดีถือว่าประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง”ที่เหลือเป็นเรื่องของการบริหารจัดการและการควบคุมคุณภาพ (8) นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาทุกระดับนั้นให้ความสำคัญกับเรื่องหลักสูตรมากที่สุด เนื่องจากหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานจะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและออกกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) เพื่อให้ทุกมหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเดียวกัน สำหรับประเด็นที่มีการกำหนดให้นิสิตทุกคนต้องทำวิจัยเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

มากที่สุดนั้น น่าจะเป็นเพราะการวิจัยถือเป็นหัวใจของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (10) ได้กำหนดให้ผู้เรียนในหลักสูตรระดับปริญญาโท (แผน ก ทวิวิทยานิพนธ์ และแผน ข ทำรายงานการค้นคว้าอิสระ/ภาคินิพนธ์/สารนิพนธ์) และระดับปริญญาเอกจะต้องทำวิจัย โดยจะต้องสอบปากเปล่าให้ผ่านเพื่อสำเร็จการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษามีประสบการณ์ในการทำวิจัยสำหรับใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้ทำผลงาน ทางวิชาการและการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพต่อไป จึงทำให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นมีการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทักษิณมีการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย รวมทั้งการจัดกิจกรรมทางวิชาการเสริมการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกัน โดยใช้รูปแบบและวิธีการสำหรับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือมีการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความสอดคล้องตามปรัชญาในการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่างๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จริย

ความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่น ได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ (10) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางดังกล่าวเป็นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้คือ “ผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีจริยธรรม ใฝ่รู้ และมีความสามารถในการสร้างงาน สื่อสาร และวิจารณ์” (11)

1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิต มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นมีเอกสารประกอบการสอนแจกครบทุกรายวิชาที่เรียนมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทักษิณให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยมาสนับสนุนทั้งด้านการสอนของอาจารย์และการเรียนของนิสิตอย่างเพียงพอ ซึ่งอาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการจัดทำประมวลรายวิชาทุกรายวิชาอย่างชัดเจนตามที่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนด และมีเอกสารประกอบการสอนในแต่ละรายวิชาสำหรับเป็นทิศทางและแนวทางในการเรียนการสอน จึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ในประเด็นการมีเอกสารประกอบการสอนแจกครบทุกรายวิชาที่เรียน สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (12) กล่าวถึงความสำคัญของเอกสารประกอบการสอนว่าเป็นเอกสารประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้สอนในการใช้ประกอบการสอน โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัยมีแนวคิดการนำเสนอที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

1.4 ด้านการวัดประเมินผล โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นการแจ้งผลการเรียนทางระบบ Internet มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ในการวัดประเมินผลการเรียนการสอนทุกระดับของมหาวิทยาลัยทักษิณมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โดยให้อาจารย์ผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ในประมวลรายวิชาทุกรายวิชาที่สอนและแจ้งให้นักศึกษาทราบตั้งแต่เริ่มต้นของการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดประเมินผลการเรียนการสอนจะมีการตรวจสอบโดยระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย และยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกทางได้หากมีข้อสงสัยหรือเห็นว่าไม่เป็นธรรม สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (14) ที่กำหนดว่าแต่ละรายวิชาจะกำหนดวัตถุประสงค์และรายละเอียดของเนื้อหาความรู้ในรายวิชาไว้อย่างชัดเจน รวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการเรียน วิธีเรียน การสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลในรายวิชา ซึ่งจะสะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา และเป็นข้อมูลแก่ผู้เรียนสำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของตนเองต่อไป นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการแจ้งผลการเรียนให้นักศึกษาทราบอย่างรวดเร็วเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบแจ้งผลการเรียนผ่านทางระบบ Internet นักศึกษาสามารถเข้าระบบเพื่อดูผลการเรียนได้ทันทีทุกเวลาที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์รองรับ จึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นการแจ้งผลการเรียนทางระบบ Internet มีความเหมาะสมมากที่สุด

1.5 ด้านคุณภาพอาจารย์ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นอาจารย์มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในรายวิชาที่รับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยทักษิณมีการกำกับดูแลให้การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีคุณวุฒิและจำนวนครบตามที่เกณฑ์กำหนด โดยอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระในระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยและแต่งตั้งโดยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการศึกษาระดับ

บัณฑิตศึกษา ซึ่งมีการพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ด้านการสอนและการวิจัยรวมทั้งความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา สอดคล้องกับที่ประคิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ชีระกุล (8) กล่าวว่าไว้ในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตัวอาจารย์ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาทั้งในฐานะผู้สอนและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่จะจูงใจให้คนเข้ามาเรียนและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกได้นั้นนอกจากเป็นเรื่องชื่อเสียงของสถาบันแล้วจำเป็นจะต้องมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและดึงดูดคนให้เข้ามาเรียนและทำวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคุณภาพของบัณฑิตและคุณภาพของงานวิจัยระดับบัณฑิต ศึกษาเป็นคุณภาพที่สะท้อนมาจากคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และยังสอดคล้องกับที่ทรงธรรม ชีระกุล (4) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งที่สูงผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นอาจารย์มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในรายวิชาที่รับผิดชอบมากที่สุด

1.6 ด้านการบริการต่าง ๆ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นการให้บริการด้านการลงทะเบียนผ่านระบบ Internet มากที่สุด ($=4.22$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (14) เกี่ยวกับการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งพบว่านักศึกษาพึงพอใจต่อการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยจัดให้อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการให้บริการด้านงานทะเบียนนักศึกษาผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทักษิณได้จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยเปิดสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 ครั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและการ

บริการต่าง ๆ ทั้งในส่วนของส่วนงานวิชาการ (คณะ) และ ส่วนงานอื่น ๆ ให้สามารถรองรับและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมาโดยลำดับอย่างต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการ โดยเฉพาะในด้านระบบงานทะเบียนที่มีการพัฒนาระบบและดำเนินการผ่านระบบ Internet ทั้งหมด เช่น การลงทะเบียน การแจ้งผลการเรียน และการประเมินผลการเรียน ฯลฯ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นการให้บริการด้านการลงทะเบียนผ่านระบบ Internet มากที่สุด

1.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัย โดยภาพรวมและรายข้อ 5 ข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีประเด็นเดียวคือจำนวนอาจารย์ที่จะทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.45$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า การพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัยเป็นบทบาทสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาและเรื่องทีมนิสิตจะทำวิจัยซึ่งเป็นประเด็นที่บัณฑิตมีความค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีเทคนิคในการให้คำปรึกษาแนะนำนิสิต รวมทั้งมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการสอบการวัดและประเมินผลการสอบวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะ ความรู้ความเข้าใจ และทำวิจัยเป็นสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ สอดคล้องกับที่ทรงธรรม ธีระกุล (4) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ส่วนประเด็นที่บัณฑิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีประเด็นเดียวคือจำนวนอาจารย์ที่จะทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระมีความเพียงพอ นั้น น่าจะเป็นเพราะว่าโดยทั่วไปทุกหลักสูตรจะมีอาจารย์ประจำจำนวน 5 คน ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา แต่ขณะเดียวกันในบางหลักสูตร/สาขาวิชามีนิสิตเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอนแผน ข จึงมีข้อจำกัดเรื่องสัดส่วนภาระงานในการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระให้เพียงพอและสอดคล้องกับจำนวนนิสิตที่มี ซึ่งเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องนำไปพิจารณาปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์หรือมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีอาจารย์ประจำมาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้เพียงพอต่อไป

1.8 ด้านมาตรฐานการตรวจสอบงานวิจัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นนิสิตได้ตรวจสอบคุณภาพวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองอย่างละเอียดรอบคอบตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการทำวิทยานิพนธ์ และส่งตรวจรูปแบบตรงตามเวลาที่กำหนดมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ใน การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ กำหนดให้นิสิตจะต้องจัดทำวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระให้เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในคู่มือการทำวิทยานิพนธ์ (15) โดยลักษณะของวิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนทั้งคุณภาพด้านเนื้อหา และคุณภาพด้านการนำเสนอผลงานวิจัย ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยได้แจกคู่มือการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาที่จะต้องทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระทุกคนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการแนะนำให้คำปรึกษาดลอดระยะเวลาที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่นิสิตและมีการแจกคู่มือการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่นิสิตใหม่ทุกคนในวันปฐมนิเทศเพื่อให้บัณฑิตได้ศึกษาและเข้าใจรูปแบบการทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยได้มีการจัดทำ Template สำหรับช่วยเหลือนิสิตในการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ โดยเผยแพร่ให้นิสิตสามารถดาวน์โหลดและนำไปใช้ได้ทางเว็บไซต์ของบัณฑิตวิทยาลัย นอกจากนี้บัณฑิตวิทยาลัยยัง

ได้ปรับระบบการตรวจรูปแบบวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระโดยมีคณะกรรมการกลางช่วยตรวจสอบรูปแบบให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดก่อนที่จะส่งรูปแบบฉบับสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนดและเผยแพร่ออกไป โดยมีการขอความร่วมมือและกำชับให้นิสิตซึ่งเป็นเจ้าของผลงานวิจัยรับผิดชอบในการตรวจสอบด้วยตนเองอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้เกิดความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด จึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นนิสิตได้ตรวจสอบคุณภาพวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองอย่างละเอียดรอบคอบตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการทำวิทยานิพนธ์และส่งตรวจรูปแบบตรงตามเวลาที่กำหนดมากที่สุด

1.9 ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายชื่อ 3 ข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นสถานที่ให้บริการสามารถติดต่อได้สะดวกมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานที่จอดรถมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.11$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับที่อาจารย์ เชี่ยวชาญเกษร และคณะ (16) ศึกษาความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและบริการต่าง ๆ ที่นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและบริการต่าง ๆ ในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริการการศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยทักษิณให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและบริการต่าง ๆ ทั้งในส่วนของส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ๆ ให้สามารถรองรับและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมาโดยลำดับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้บริการหน่วยงานกลางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนิสิตโดยตรง เช่น งานทะเบียน งานการเงิน และบัณฑิตวิทยาลัย ฯลฯ มีที่ตั้งอยู่ในอาคารเดียวกันคืออาคารเรียน 7 โดยมีการเปิดให้บริการทั้งวันจันทร์-ศุกร์ และวันเสาร์-อาทิตย์เพื่อให้บัณฑิตทั้งภาคปกติและภาคพิเศษสามารถติดต่อขอรับบริการได้สะดวก ซึ่งการเปิดให้บริการดังกล่าวรวมถึงสำนักงานของคณะต่าง ๆ

ด้วย จึงส่งผลให้บัณฑิตจึงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นสถานที่ให้บริการสามารถติดต่อได้สะดวกมากที่สุด ส่วนประเด็นที่บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานที่จอดรถมีความเหมาะสมและเพียงพอ นั้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยทักษิณมีพื้นที่จำกัดโดยเฉพาะสถานที่จอดรถ แม้จะมีการปรับปรุงพื้นที่จอดรถเดิมและสร้างพื้นที่จอดรถใหม่ไปบางส่วนแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณรถยนต์และรถจักรยานยนต์ของนิสิต บุคลากร และผู้มาติดต่อที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งมีการบริหารจัดการให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบัณฑิตที่ศึกษา แผน ข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบัณฑิตที่ศึกษา แผน ก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่บัณฑิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือนิสิตบริหารเวลาไม่ได้ เช่น กลับไปทำงานเมื่อเรียนรายวิชาครบแล้วทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยหรือทำงานอื่นจนทำวิจัยเสร็จไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.44$) สำหรับประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่บัณฑิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการวิจัยและให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่นิสิตไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 1.94$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า การที่นิสิตจะสำเร็จการศึกษาเร็วช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น แผนการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและสำคัญที่สุดคือตัวนิสิตเอง ฯลฯ โดยเฉพาะประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือนิสิตบริหารเวลาไม่ได้ เช่น กลับไปทำงานเมื่อเรียนรายวิชาครบแล้วทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยหรือทำงานอื่นจนทำวิจัยเสร็จไม่ทันตามเวลาที่กำหนด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนิสิตโดยตรง สอดคล้องกับที่ทรงธรรม ชีระกุล (4) ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะนิสิตคือการที่นิสิตต้องทำวิทยานิพนธ์ควบคู่ไป

กับการทำงานประจำจึงทำให้ขาดความต่อเนื่องและคล่องตัวในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งทำให้ไม่มีเวลามาพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรายงานความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์และทำให้สำเร็จการศึกษาช้า

อย่างไรก็ตามประเด็นปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เป็นปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นกับนิสิตทุกหลักสูตร/สาขาวิชาของมหาวิทยาลัยทักษิณและเกิดขึ้นกับทุกมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จึงส่งผลให้นิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการที่บัณฑิตที่ศึกษาแผน ข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบัณฑิตที่ศึกษาแผน ก นั้น น่าจะเป็นเพราะว่าการศึกษาในแผน ข มีความแตกต่างจากแผน ก ทั้งในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยหลายประการ เช่น แผน ข มีจำนวนหน่วยกิต น้อยกว่า (3-6 หน่วยกิต) และไม่ต้องสอบเค้าโครงและต้องตีพิมพ์เผยแพร่ก่อนสำเร็จการศึกษาเหมือนวิทยานิพนธ์ เป็นต้น ส่งผลให้นิสิตที่ศึกษาแผน ข ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาเร็วกว่านิสิตที่ศึกษาแผน ก จึงส่งผลให้บัณฑิตที่ศึกษาแผน ข มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบัณฑิตที่ศึกษา แผน ก ส่วนประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่บัณฑิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคืออาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการวิจัยและให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่นิสิตไม่ชัดเจนนั้น น่าจะไม่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาช้าหรือไม่สำเร็จการศึกษามากนัก เนื่องจากตัวนิสิตเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้สำเร็จการศึกษาช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าบัณฑิตมีความคิดเห็นด้านคุณภาพอาจารย์โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดในประเด็นอาจารย์มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษามหา

วิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ศึกษามากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) ส่วนประเด็นที่บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุดคือทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและเชิงวิชาการ ($\bar{X}=4.06$)

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทักษิณจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาไว้ว่า “ผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีจริยธรรม ใฝ่รู้และมีความสามารถในการสร้างงาน สื่อสาร และวิจารณ์” (11) จึงได้มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ดังกล่าวรวมทั้งในส่วนหลักสูตร/สาขาวิชาเองมีการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาควบคู่ไปด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย และมีกิจกรรมทางวิชาการอื่นๆ นอกชั้นเรียนเพื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติจริง ฯลฯ ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณมีความสอดคล้องตามปรัชญาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (10) โดยเน้นการพัฒนา นักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ จึงส่งผลให้บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ

ชาญในสาขาวิชาที่ศึกษามากที่สุด

ส่วนประเด็นที่บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุดคือทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและเชิงวิชาการนั้น น่าจะเป็นเพราะว่าก่อนที่จะนิสิตจะเข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาได้มีการศึกษาและพัฒนาทักษะทางด้านการใช้ภาษาไทยมาแล้วในระดับปริญญาตรี และเมื่อเข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาอาจารย์ผู้สอนก็จะมีการเสริมและสอดแทรกทักษะเหล่านี้ไว้ใน การเรียนการสอนทุกรายวิชาอยู่แล้ว เช่น การรายงาน การวิเคราะห์สังเคราะห์ การสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงาน ฯลฯ โดยเฉพาะในรายวิชาการวิจัย นอกจากนี้บัณฑิตวิทยาลัยและหลักสูตร/สาขาวิชา มีการจัดอบรมและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของนิสิตในด้านต่าง ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอแล้ว จึงส่งผลให้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและเชิงวิชาการน้อยที่สุด

4. บัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการจัดลำดับความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน สรุปดังนี้ ควรปรับหลักสูตรและเนื้อหาให้มีความทันสมัย หลากหลายและน่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียนและตลาดแรงงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน มีการลงพื้นที่ออกภาคสนามและศึกษาดูงานเพื่อศึกษาเรียนรู้ประสบการณ์จริงให้มากขึ้น ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้สะดวกและรวดเร็ว เช่น การเรียนผ่าน Internet และการเรียนผ่าน e-learning การวัดประเมินผลการเรียนของอาจารย์ควรมีความยุติธรรมตรงไปตรงมาและน่าเชื่อถือตามหลักเกณฑ์สามารถตรวจสอบได้ ควรเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตามเกณฑ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาให้มากขึ้น จัดหาหนังสือ ตำรา และเอกสารในสำนักหอสมุดที่สามารถศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยควรมีให้มากขึ้นและมีความทันสมัย กรรมการตรวจสอบแบบมีการตรวจสอบให้โดยละเอียดและสามารถนำไปแก้ไขได้ครบถ้วนมากขึ้นแต่ควรกำหนดระยะเวลาการตรวจที่ชัดเจนและสามารถยืดหยุ่นได้ ห้องน้ำมีไม่เพียงพอ

ไม่ค่อยสะอาด และมีกลิ่นไม่พึงประสงค์ ควรปรับปรุงให้สะอาดถูกสุขลักษณะ สถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอและเหมาะสมควรเพิ่มให้มากขึ้น และควรมีระบบและช่องทางในการติดตามติดต่อสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมไม่แตกต่างจากการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพราะทุกมหาวิทยาลัยต้องบริหารจัดการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน อาจแตกต่างกันในประเด็นรายละเอียดซึ่งแตกต่างกันออกไปตามบริบทของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งหรือตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และประเด็นที่น่าสนใจคือปัญหาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณในการวิจัยครั้งนี้กับผลการวิจัยในอดีต พบว่าบางประเด็นเป็นปัญหาเดิมที่ยังคงมีหรือเกิดอยู่ตลอดมา แสดงให้เห็นว่าการแก้ปัญหบางเรื่องจำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกระดับ และมีความชัดเจนทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง ถึงแม้ว่าบางปัญหาอาจต้องใช้เวลาานก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ในด้านอาคารสถานที่ บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยเฉพาะประเด็นความเหมาะสมและเพียงพอของสถานที่จอดรถ รวมทั้งข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านอาคารสถานที่ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ห้องน้ำมีไม่เพียงพอ ไม่ค่อยสะอาด และมีกลิ่น ไม่พึงประสงค์ควรปรับปรุงให้สะอาดถูกสุขลักษณะ

มากขึ้น สถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอและเหมาะสมควรเพิ่มให้มากขึ้น และสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับให้นิสิตทำงานและพักผ่อนมีน้อยควรจัดห้องสำหรับบริการให้นิสิตเป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ฯลฯ มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่สำหรับให้บริการนิสิตอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยเฉพาะเรื่องสถานที่จอดรถ แม้จะมีการปรับปรุงพื้นที่จอดรถเดิมและสร้างพื้นที่จอดรถใหม่ไปบางส่วนแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณรถยนต์และรถจักรยานยนต์ของนิสิต บุคลากร และผู้มาติดต่อที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องนำไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งมีการบริหารจัดการให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีเพียงประเด็นเดียวที่บัณฑิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือจำนวนอาจารย์ที่จะทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระมีความเพียงพอ น่าจะเป็นเพราะว่าโดยทั่วไปทุกหลักสูตรจะมีอาจารย์ประจำจำนวน 5 คน ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา แต่ขณะเดียวกันในบางหลักสูตร/สาขาวิชานิสิตเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอนแผน ข ซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องสัดส่วนภาระงานในการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระให้เพียงพอและสอดคล้องกับจำนวนนิสิตที่มี จึงเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องนำไปพิจารณาปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์หรือมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีอาจารย์ประจำทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ให้เพียงพอต่อไป

2. มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัย ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาสำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่สำเร็จการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เป็นแนวทางให้แก่หลักสูตร/สาขาวิชา คณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ ตามทิศทางและศักยภาพของมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยสามปีต่อครั้ง ประกอบกับครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของมหาวิทยาลัย จึงควรร่วมมือกับคณะและหลักสูตร/สาขาวิชาต่าง ๆ ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของคณะและหลักสูตร/สาขาวิชา จะทำให้เห็นแนวโน้มและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนารวมทั้งประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามสถานการณ์และระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงานทุกระดับทั้งหลักสูตร/สาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยจำแนกตามแผนการศึกษาของนิสิต (แผน ก และ แผน ข) ซึ่งมีความจำเพาะและแตกต่างกันในหลายประเด็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและมีรายละเอียดสอดคล้องตรงตามสภาพจริงมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าสนใจมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยต่อยอดในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น เช่น ระยะเวลาที่บัณฑิตเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ความสอดคล้องของงานที่บัณฑิตทำกับหลักสูตร/สาขาวิชาที่เรียน การนำความรู้ที่บัณฑิตได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการทำงาน หรือประกอบอาชีพ องค์ความรู้หรือผลสัมฤทธิ์จากผลงานวิจัยที่ทำ (วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ) รวมทั้งการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- (1) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2554). รายงานการประเมินตนเอง บัณฑิตวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2553. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย.
- (2) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2554). คู่มือ การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา 2554. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย.
- (3) มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2555). สถิติผลิตปีการศึกษา 2555 และสถิติผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554. สงขลา : กลุ่มภารกิจทะเบียนนิสิตและบริการการศึกษา.
- (4) ทรงธรรม ธีระกุล. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ. รายงานการวิจัย. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ
- (5) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). การศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของมหาบัณฑิต ปีการศึกษา 2552-2553. รายงานผลการวิจัย. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย.
- (6) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2548). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานการวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2555, จาก www.psu.ac.th/th/Research/Thesis/Research06.PDF
- (7) ทรงธรรม ธีระกุล, วันวิสาข์ แก้วสมบุรณ์, เสาวนีย์ แสงสีคำ, วารุณี ทิพโอสถ, ศศิธร ดีใหญ่ และ โสภิน วัฒนเมธาวี. (2555). ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ. รายงานการวิจัย. สงขลา: หน่วยวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- (8) ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ธีระกุล. (2551). “วิกฤตคุณภาพบัณฑิตศึกษากับบทบาทมหาวิทยาลัย,” ใน หนังสือทักษิณวิชาการ’ 51 มหาวิทยาลัยทักษิณ
- (9) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). ความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของคณาจารย์บัณฑิต ปีการศึกษา 2552 – 2553. รายงานผลการวิจัย. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย.
- (10) กระทรวงศึกษาธิการ. (2548, 21 กุมภาพันธ์). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548.
- (11) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2555). รายงานประจำปี 2555 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย.
- (12) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- (13) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552และแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:สำนักงานฯ.
- (14) กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2555). การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- (15) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2553). คู่มือ การทำวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- (16) อารักษ์ เชื้อชาญเกษตร, สุริย์ พูนิตกุล และบวร ปกัสรাত্র. (2553, มกราคม- มิถุนายน). ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและบริการทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 290-295

<http://irj.kku.ac.th>

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการ การสอนกับตำราเรียนปกติ

MPA Students' Achievement for Statistics For Public Administration Research between Using Textbooks or Specially Prepared Documents.

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (Pongsatean Luengalongkot)¹*

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

* Correspondent Author : pongsate@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติ ประชากรคือนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มควบคุมศูนย์ระนองและกลุ่มทดลองศูนย์สระแก้วกลุ่มละ 29 คน เครื่องมือที่ใช้คือ เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติโดยใช้การทดสอบสถิติ นอนพารามตริก The Mann – Whitney U Test แบบ Independent Sample U Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมทั้งวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่านิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองหลังผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนมีความรู้มากกว่านิสิตกลุ่มควบคุมที่เรียนโดยตำราปกติ

Abstract

The purposes of this research were to compare the results of students studying “Public Administration Research” in the Master of Public Administration program differentiated by teaching using documents or a commercial textbook. The study was composed of Master of populations 58 master of Public Administration students. The populations used in the experimental group were 29 students of Sra Kaeo Education Center and 29 students of Ranong Education Center in a control group. Tools used for this research included: 1) Documents used for teaching”statistics for Public Administration Research” created specially by the researcher, and; 2) A test sheet. The data was analyzed by mean,

and standard deviation. To test the hypothesis, nonparametric statistics by the Mann-Whitney U Test was used with level of statistical significance set at 0.05.

The research results were as follows: 1) result for the experimental group and control group were not different at a statistical significance of 0.05. 2) We also found that the scores of the experimental group used documents were lower than the control group which used regular textbooks.

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Keywords: Achievement

บทนำ

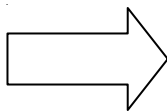
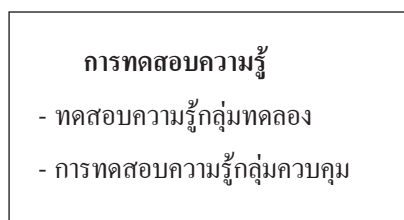
มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์เป็นผู้แนะนำความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และจุดประเด็นนำเสนอเป็นข้อถกเถียงทางวิชาการให้มีการคิดต่อเนื่องหรือแนะนำให้ไปหาความรู้เพิ่มเติม ดังนั้นการเรียนในระดับนี้ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานการเรียนรู้หลายด้านเช่นการวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล หากไม่มีการฝึกฝนหรือใช้ทักษะดังกล่าว การเรียนในสถาบันอุดมศึกษาย่อมไม่แตกต่างจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษาที่เรียนตามที่อาจารย์เป็นผู้มอบความรู้ให้ ดังนั้นไม่ว่าจะเรียนรู้วิชาใดก็ตามย่อมต้องรู้จักการใช้ทักษะเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะทักษะดังกล่าวเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความรู้จนถึงการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ได้ ในที่สุด คณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ดังกล่าว จึงเปิดสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาแกน 3 หน่วยกิต เน้นความเข้าใจด้านเนื้อหาทางสถิติและวิธีการประยุกต์สถิติสำหรับการวิจัย รวมถึงขั้นตอนการใช้สถิติการตั้งสมมติฐานและตัวแปร การนิยามปฏิบัติการ การออกแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวัดและเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอและการเขียนรายงานการวิจัยรวมทั้งแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นนิสิตที่เรียนในวิชานี้หลังจากศึกษาแล้วจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาอย่างถ่องแท้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้ตรงกับเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร (1)

การจัดการเรียนการสอนผู้สอนต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนที่แตกต่างกันทำให้บางครั้งเกิดปัญหากับผู้สอนที่ต้องจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนองตอบต่อความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน การสอนควบคู่กับการสังเกตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เรียนในชั้นมหาวิทยาลัย ศึกษาสภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องดำเนินการตลอดเวลา การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มขึ้นหลังจากผู้สอนสรุปได้ว่าปัญหาคืออะไร เกิดที่ไหน และมีแนวทางจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไรกล่าวคือผู้สอน คิดหาวิธีแก้ปัญหาคงใจจนได้ผลแล้วพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปเผยแพร่ได้ต่อไป ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวจากการที่ผู้วิจัยเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์มาหลายรุ่นพบปัญหาหรืออุปสรรคคือมีนิสิตมีความรู้พื้นฐานทางสถิติที่แตกต่างกัน นิสิตยังไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในการใช้สถิติเพื่อการวิจัยอันมีสาเหตุมาจากความซับซ้อนของตัวสถิติเองตลอดจนเกิดปัญหาจากการถ่ายทอดระหว่างผู้ส่งและผู้รับทำให้เกิดปัญหาขึ้น ปัญหาเหล่านี้หากผู้สอนไม่สนใจและปล่อยให้ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นผ่านไป เสมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น จะทำให้ปัญหานั้นยังคงมีอยู่ต่อไป เพราะไม่มีการแก้ไข ด้วยเหตุผลนี้ผู้สอนจึงนำปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นมาคิดหาสาเหตุโดยผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยหากพบคำตอบจากการวิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ปัญหาหมดไป และจะส่งผลดีต่อนิสิตที่อยู่ในกระบวนการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ (2) เพราะการเรียนการสอนในชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน บทบาทของผู้สอน คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรให้กับผู้เรียนทั้งชั้น การสอนคงไม่ใช่เรื่องยากเลย ถ้าผู้เรียนทั้งหมดมีพื้นฐาน

ความรู้เหมือนกัน มีความสามารถทัดเทียมกัน และพร้อมจะเรียนรู้ได้จากวิธีการสอนของผู้สอนคนเดียวได้ตลอดเวลา แต่ในความเป็นจริงผู้เรียนทั้งชั้นมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน จึงมักเกิดปัญหาในการเรียนการสอนกับผู้สอน ผู้สอนจึงควรเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยส่วนรวม ผู้สอนต้องพยายามคิดค้นวิธีสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน (3) เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้สอนจึงจัดทำเอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสอนนิสิต แต่ได้พบข้อมูลจากการสนทนากับนิสิตที่เรียนว่าเอกสารที่ใช้ประกอบการสอนนั้นอ่านทำความเข้าใจยาก ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอนที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนั้นมีคุณภาพเพียงใด โดยผลของการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาเอกสารประกอบการสอนรวมถึงการเรียนการสอนและยังเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

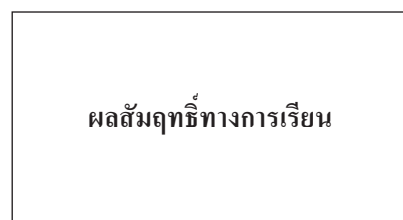
ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)



ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติ

สมมติฐานการวิจัย

นิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติ มีกรอบแนวความคิด ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิต

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบ Two Group Post-test Design.

กลุ่ม	T	ความรู้หลังเรียน
กลุ่มทดลอง (E)	X	OE1
กลุ่มควบคุม (C)	-	OC1

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ จำนวน 58 คน ประกอบด้วยนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตศูนย์ระนองเป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 29 คนและนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตศูนย์สระแก้วเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนโดยมีวิธีดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดโดยสร้างเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อและแบบเติมคำ 2 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังโดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบนี้ตรงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนี้ตรงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบไม่ตรงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตร IOC (Index of Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.66-1.00 ถือว่าแบบวัดผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบแต่ละข้อ พบว่าข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.17-0.97 โดยข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายต่ำกว่า 0.20 ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อสอบ

วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่า 0.20 ขึ้นไป ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อสอบ

นำข้อสอบไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตร Kuder Richardson (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .71 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้ นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการสอนฉบับจริงไปใช้ได้

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคม 2554 ถึง มีนาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบนิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันโดยใช้การทดสอบสถิติ นอนพารามेटริก The Mann – Whitney U Test แบบ Independent Sample U Test ที่ระดับนัยสำคัญ.05 พร้อมทั้งวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์กับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองศูนย์สระแก้วหลังผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์มีความรู้ที่น้อยกว่านิสิตกลุ่มควบคุมศูนย์ระนองที่เรียนโดยตำราปกติ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยพบว่าพบว่านิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์กับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตระหว่างการใช้เอกสารประกอบการสอนกับตำราเรียนปกติได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติพบว่านิสิตกลุ่มทดลองที่ผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนกับนิสิตกลุ่มควบคุมที่ใช้ตำราเรียนปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะเอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกยังขาดความสมบูรณ์จึงต้องมีการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ชี้ชัดแย้งกับเสาวลักษณ์ รอดผล (4) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง รหัสวิชา ส31101 ชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดการสอน แบบศูนย์การเรียนกับการสอนปกติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองศูนย์สระแก้วหลังผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์มีความรู้ที่น้อยกว่านิสิตกลุ่มควบคุมศูนย์ระนองที่เรียนโดยตำราปกติแสดงว่าตำราที่นิสิตเรียนมีความสมบูรณ์มากกว่าจึงควรต้องเร่งปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนให้มีคุณภาพเทียบเท่าตำราจะถือว่าเป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีสอดคล้องกับแนวคิดของ เบบ, มอ ทเทพและโรส (5) ที่กล่าวว่า การเรียนคือกระบวนการที่จะพัฒนาทักษะเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและหากการเรียนนั้นผ่านสื่อการสอนที่มีคุณภาพก็จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาได้ง่ายขึ้นและสอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธิไกร(6) ที่ได้กล่าวถึงการเรียนคือกระบวนการอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นยิ่งหากว่าการเรียนนั้นมีเครื่องมือที่ช่วยให้ นิสิตสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ก็จะยิ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา มากกว่าการสอนโดยไม่มีเครื่องมือช่วยเพื่อเพิ่มความเข้าใจนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิรันดร์ จุลทรัพย์ (7) ที่ได้ให้ความหมายของการเรียนไว้ว่าหมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติ ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ส่วนในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองศูนย์สระแก้วหลังผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนมีความรู้ที่น้อยกว่านิสิตกลุ่มควบคุมศูนย์ระนองที่เรียนโดยตำราปกติเพราะคุณภาพของเอกสารประกอบการสอนยังไม่ได้มาตรฐานจึงต้องปรับปรุงคุณภาพของเอกสารประกอบการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น

เพื่อจะได้ใช้สอนสำหรับนิสิตรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองศูนย์สระแก้วหลังผ่านการเรียนโดยใช้เอกสารประกอบการสอนมีความรู้ไม่น้อยกว่านิสิตกลุ่มควบคุมศูนย์ระนองที่เรียนโดยตำราปกติจึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงคุณภาพของเอกสารประกอบการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อจะได้ใช้สอนสำหรับนิสิตรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเชิงทดลองแบบ Two Group Pre-test Post-test Design เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

เอกสารอ้างอิง

- (1) สุวิมล ติรกานันท์. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2) ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). *การวิจัยเพื่อการบริหารงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- (3) สีน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- (4) เสาวลักษณ์ รอดผล. (2551). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง รหัสวิชา ส31101 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนกับการสอนปกติ*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้ จาก: www.kroobannok.com.
- (5) Beebe, S. A., Mottet, T. P., & Roach, D. K. (2004). *Training and development: Enhancing communication and leadership skill*. Boston: Allyn and Bacon.
- (6) ชูชัย สมิทธิไกร. (2544). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (7) นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ



KKU isr.j. 2013; 1(3) : 296-300

<http://irj.kku.ac.th>

การประยุกต์ใช้ Positive Deviance (PD) กับงานวิจัย R2R และงานวิจัยสถาบัน

Applying Positive Deviance on Routine-to-Research (R2R) and Institution Research

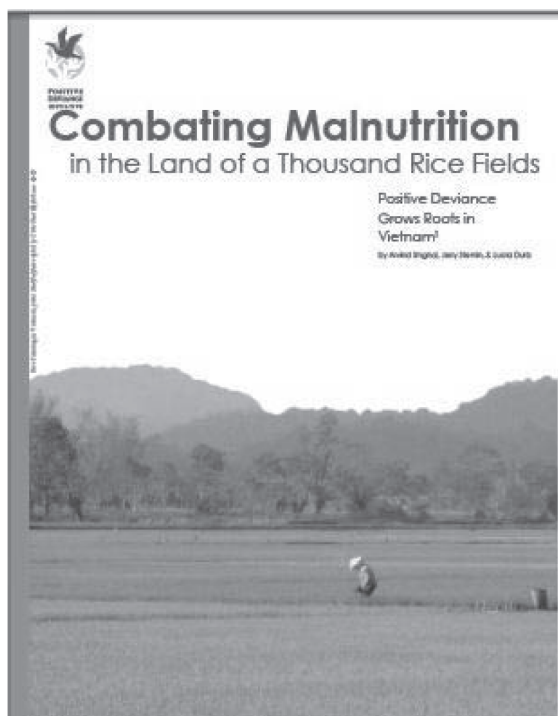
ดร.ภิญโญ รัตนพันธุ์^{1*}¹อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*Correspondent author: rpinyo@kku.ac.th

บทนำ ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอเครื่องมือใหม่ที่ใช้สำหรับการวิจัย R2R และการวิจัยสถาบัน ที่เรียกว่า Positive Deviance (PD) ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรม ความสามารถ หรือกลยุทธ์ที่ทำให้ตนเองสามารถแก้ปัญหาบางประการได้ ทั้งๆที่คนในชุมชนส่วนใหญ่ทำไม่ได้ เมื่อค้นพบแล้วชุมชนสามารถถอดแบบความสำเร็จ เพื่อนำมาสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับชุมชน หรือสังคมได้อย่างได้ผล อย่างยั่งยืน โดยลดการพึ่งพิงจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เนื่องจาก PD มีสมมติฐานว่าในทุกชุมชน ทุกองค์กร สมาชิกมีความรู้ มีความสามารถที่จะสามารถแก้ปัญหาของตนเองได้ตั้งอยู่แล้ว PD จึงเป็นเครื่องมือที่เป็นทางเลือกในการทำวิจัยที่น่าสนใจมากเครื่องมือหนึ่ง โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสาขาวิชาใดๆ ก็ได้ไม่ว่าจะเป็นสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ การศึกษา และการพัฒนาองค์กร

นิยามและความเป็นมาของ Positive Deviance

Positive Deviance (PD) คือวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือสังคม โดยอาศัยการสังเกตว่าในชุมชนใดๆ จะมีคนคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (เรียกว่า Positive Deviants) ซึ่งมีความแตกต่างจากคนอื่น เนื่องจากมีพฤติกรรม หรือกลยุทธ์ที่ทำให้พวกเขามีทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าคนอื่น ๆ ทั้งๆที่บุคคลนั้นๆ หรือกลุ่มคนนั้นๆ ล้วนแล้วได้รับทรัพยากรจากแหล่งเดียวกันที่อาจขาดแคลนเช่นกัน หรือเผชิญความท้าทาย หรืออุปสรรคเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ แต่กลับประสบความสำเร็จ ในขณะที่คนส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ PD ถือกำเนิดขึ้นเมื่อทศวรรษ 90 โดยเจอรี่และโมนิค สเตอร์นิน โดยทั้งสองได้เข้ามาช่วยประเทศเวียดนามแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ตามโครงการ Save the Children in Vietnam ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยองค์กรสหประชาชาติ ในครั้งแรกก็ได้ให้ความช่วยเหลือแบบที่ทำกันมาเช่นการรับบริจาค การศึกษา การฝึกอบรม แต่ภาวะทุพโภชนาการก็ยังสูงถึง 64% ตอนโครงการจบลง เมื่อไม่มีงบประมาณ และต้องจบโครงการ

โดยก่อนสิ้นสุดโครงการไม่นาน ทั้งสองได้ตั้งข้อสังเกตเห็นว่า มีครอบครัวบางครอบครัวในชุมชน ที่แม้ยากจนเหมือนกัน แต่ลูกๆกลับไม่มีภาวะขาดสารอาหาร เมื่อทำการสืบสาวต่อก็พบว่าครอบครัวสองสามครอบครัวดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ต่างจากครอบครัวอื่น เมื่อเข้าไปตรวจสอบโดยละเอียดก็พบว่าครอบครัวดังกล่าวแทนที่จะป้อนข้าวลูกเพียงสองมือเหมือนครอบครัวชาวเวียดนามอื่นๆ ทำกัน ครอบครัวนี้ป้อนข้าวลูกสามสี่มือต่อวัน โดยมีการเสริมอาหารเด็กด้วยมันหวาน กุ้งและปู ซึ่งชาวเวียดนามมองว่าไม่ค่อยเหมาะสม หลังค้นพบ มีการเอารื่องราวนี้ คณะผู้วิจัยมิได้เอาไปเล่าต่อเท่านั้น หากแต่มีการจัดโครงการเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเชิญคุณแม่ในพื้นที่เป้าหมาย โดยให้นำวัตถุดิบคือมันหวาน กุ้งและปูมาด้วย จากนั้นคณะนักวิจัยจะพาคุณแม่ทั้งหมด ปรุงอาหารแล้วพากันป้อนเด็กตรงนั้นเลย ภายในสองปี ในพื้นที่ทดลอง แนวคิดนี้เผยแพร่ออกไป ภาวะทุพโภชนาการลดลงถึง 85% โดยเมื่อออกจากพื้นที่นี้ไปแล้ว พฤติกรรมการให้อาหารเด็กแบบใหม่นี้ยังคงอยู่ และกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ในที่สุด



(ที่มา: <http://academics.utep.edu/Default.aspx?tabid=64192>)

PD เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่เน้นจุดแข็งเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมและสังคม วิธีการนี้ช่วยให้ชุมชนค้นพบคำตอบสำหรับปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นคำตอบที่มีอยู่แล้ว วิธีการแบบ PD แตกต่างจากการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ เพราะไม่ได้เน้นที่การดึงทรัพยากรจากภายนอกมาช่วยมากนัก โดยตัวกระบวนการเองจะเน้นที่การเชื่อเชิญให้ชุมชน ร่วมกันค้นหาคำตอบจากชุมชนเอง ซึ่งอาจยั่งยืนและสร้างสรรค์กว่า ปัจจุบันได้มีการใช้ PD แก้ปัญหาในหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นภาวะทุพโภชนาการในเด็ก การแก้ปัญหาเด็กออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร การติดเชื้อในโรงพยาบาล

PD มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

- ชุมชนมีคำตอบต่อทุกปัญหาอยู่แล้ว คนในชุมชนล้วนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหของตนเอง
- ชุมชนมีการจัดการตนเอง และมีทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสินทรัพย์สังคมที่จะสามารถนำมาแก้ปัญหาก็ได้
- ชุมชนมีปัญหาร่วม มีวิธีการที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยการชี้นำจากผู้นำในชุมชน หรือผู้เชี่ยวชาญนอกชุมชนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ปัญหาดังกล่าวมีอยู่มากมาย

และหลากหลายในชุมชน ด้วยเหตุนี้ PD จึง พยายามมุ่งที่จะดึงปัญญาร่วมของชุมชนออกมา เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

- ความยั่งยืนเป็นหัวใจของ PD และ PD เองก็ทำให้ชุมชนหรือองค์กรสามารถสืบค้นและค้นพบคำตอบสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนกว่าเนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ไม่ปกติที่มีการปฏิบัติอยู่แล้วในชุมชน แต่นำไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้อิทธิพลและความท้าทายในปัจจุบัน
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดๆ จะมีความเป็นไปได้สูงกว่าหากอาศัยการปฏิบัติ มากกว่าเพียงแค่รู้เฉยๆ

กระบวนการการวิจัยแบบ Positive Deviance

1. การเชื่อเชิญ: เริ่มต้นด้วยการเชื่อเชิญชาวชุมชน หรือคนในองค์กร ที่ต้องการแก้ปัญหที่ชุมชนหรือองค์กรเผชิญอยู่ ขั้นตอนนี้สำคัญมากเนื่องจากจะเป็นขั้นแรกที่ชุมชนจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกระบวนการที่พวกเขาจะนำไปสู่การแก้ปัญหา

2. **การนิยามปัญหา :** ชุมชน หรือคนในองค์กรต้องเป็นศูนย์กลางในการกำหนดประเด็นปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมักนำไปสู่การกำหนดประเด็นปัญหาที่ต่างจากความเห็นของ “ผู้เชี่ยวชาญภายนอก” อนึ่งชุมชนควรเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ชุมชน หรือคนในองค์กรสะท้อนปัญหาผ่านหลักฐานที่มีตัวเลขประกอบ และเพื่อจะสามารถนำตัวเลขดังกล่าวไปวัดความก้าวหน้าของโครงการได้ ในการเริ่มกระบวนการนี้ชุมชนหรือองค์กรต้องมีการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ตัดสินใจต่างๆ ให้ได้ตั้งแต่แรก ทั้งนี้ตลอดกระบวนการทำ PD นั้น ชุมชนสามารถดึงผู้มีส่วนได้เสียและผู้ตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมได้ตลอดเวลาอย่างไม่จำกัด
3. **ค้นหาบุคคลหรือกลุ่มคนที่ เป็น PD :** ขั้นตอนนี้อาศัยการศึกษาข้อมูล และการสังเกต จากนั้นเป็นการระบุหาคนหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างจากกลุ่มอื่น (Positive Deviants)
4. **ค้นหาแนวทางการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ไม่ปรกติ แต่สร้างผลกระทบในเชิงบวกสูง:** ขั้นตอนนี้เรียกว่าการสืบค้นหา Positive Deviance (Positive Deviance Inquiry) โดยชาวชุมชน หรือคนในองค์กรร่วมกันค้นหาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมต่างจากผู้อื่น แต่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้ (Positive Deviants) จากนั้นช่วยกันถอดพฤติกรรม ทักษะคติ หรือความเชื่อที่ทำให้คนหรือบุคคลกลุ่มนั้นสร้างผลกระทบในเชิงบวกให้กับชุมชนหรือองค์กรนั้นๆ หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้มีใช้อยู่ที่การยกย่องใครให้เป็นบุคคลต้นแบบ การค้นหาขึ้นเพื่อยืนยันตัวบุคคลจริง ว่าเป็นบทพิสูจน์ที่มีชีวิตว่ามีบุคคล “ในชุมชนหรือองค์กร” ที่ได้แก้ปัญหาดังกล่าวได้แล้ว โดยไม่ต้องพึ่งพิง “ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก”
5. **การออกแบบโครงการ:** หลังจากที่ชุมชน หรือองค์กรค้นพบกลยุทธ์ที่อยู่อู่เบื้องหลังความสำเร็จแล้ว ชาวชุมชนจะช่วยกันกำหนดว่าจะยอมรับ “กลยุทธ์” ไດบ้าง จากนั้นจะช่วยกันวางแผนขยายผล เพื่อให้ชาวชุมชนอื่นๆ เลียนแบบกลยุทธ์ความสำเร็งนั้น อนึ่งการทำ PD จะไม่เน้นการขยายผลโดยการเล่าเรื่อง “แบบอย่างที่ดีที่สุด (Best Practice)” เท่านั้น หากแต่จะช่วยชาวชุมชนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วย

6. **การติดตามผลและการประเมินผล:** การติดตามและประเมินผลโครงการ PD จะทำผ่านกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้นชุมชนจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะติดตามผลและประเมินอย่างไร และเมื่อไรเครื่องมือที่ชุมชนเลือกใช้ก็จะเหมาะกับบริบทของโครงการนั้นๆ ด้วยเหตุนี้แม้กระทั่งชุมชนที่รู้หนังสือน้อยมาก ก็จะสามารถติดตามผลได้โดยอาศัยรูปภาพ และเครื่องมือที่เหมาะสมอื่นๆ การประเมินผลจะเปิดโอกาสให้ชาวชุมชนสามารถเห็นความก้าวหน้าของโครงการ เมื่อเทียบกับเป้าหมายและช่วยให้สามารถเกิดการต่อยอดพฤติกรรม ทักษะคติและความเชื่อใหม่ๆ ได้มากยิ่งขึ้น
7. **การขยายผลในมิติที่ใหญ่ขึ้น:** การขยายผลโครงการ PD ในสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยผ่านการสังเกตเห็นความสำเร็จของชุมชนอื่นๆ โดยผ่านการประสานของนักวิจัย หรือที่ปรึกษานักพัฒนาองค์กร แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะขยายตัวไปในระดับใด กระบวนการค้นหา PD ของชุมชนยังคงเป็นหัวใจสำคัญต่อการยอมรับพฤติกรรม ทักษะคติและความรู้ใหม่ๆ

กรณีศึกษา Positive Deviance ที่โรงพยาบาลป่าต้ว จังหวัดยโสธร

ที่โรงพยาบาลป่าต้วจังหวัดยโสธร มีการพัฒนาโครงการ R2R (Umboon S., Lakornwong N., Ruangchaivut E. And Rattanaphan P. (2012) เกี่ยวกับโรคกลัวเข็มฉีดยาขึ้นมาก ถือเป็นตัวอย่างการทำ Positive Deviance ได้เป็นอย่างดี โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. **การเชื้อเชิญ:** เริ่มด้วยการเชิญชวนบุคลากรโรงพยาบาลเข้าร่วมโครงการวิจัย R2R
2. **การนิยามปัญหา :** บุคลากรระบุปัญหาเจาะเจาะเข็มฉีดยาเกลื้อเข้าเส้นพบว่ามีพยาบาลบางท่านเจาะหลายครั้งไม่เข้า โดยจากการเก็บสถิติระหว่างวันที่ 1-31 ธันวาคม พศ. 2555 ในผู้ป่วย 60 คน พบว่ามีอัตราการฉีดเข้าเส้นครั้งเดียวเพียง 75%
3. **ค้นหาบุคคลหรือกลุ่มคนที่ เป็น PD :** จากการสอบถามค้นพบว่า มี Positive Deviants คือมีพยาบาลสองท่านที่ “เจาะ” ครั้งเดียวเข้า คือมีอัตราการเจาะเข็มฉีดยาเกลื้อเข้าเส้นเลือกครั้งเดียวสูงมาก

4. ค้นหาแนวทางการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ไม่ปรกติ แต่สร้างผลกระทบในเชิงบวกสูง: มีการสอบถาม คณะพยาบาลในโรงพยาบาลแนะนำว่าควรให้พยาบาลสองท่านนี้เปิดการอบรมให้คนอื่นที่เหลือ
5. การออกแบบโครงการ: นัดหมายสาธิต ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้พยาบาลสองท่านนี้เป็นโค้ชฝึกอบรมพยาบาลอีก 6 ท่าน
6. การติดตามผลและการประเมินผล: จากการติดตาม หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการค้นพบว่าอัตราการเจาะ เข็มน้ำเกลือเข้าเส้นรังเดียว เพิ่มขึ้นจาก 25% เป็น 75%
7. การขยายผลในมิติที่ใหญ่ขึ้น: คณะนักวิจัยมีการไป นำเสนอผลงานที่งานประชุมด้านการพัฒนาองค์กร ระดับนานาชาติคือ The 2012 AI Summit In Bangkok และได้มีการนำ PD ไปขยายผลในงานวิจัย R2R ด้านอื่นๆ

Title: "Appreciative R2R"

Authors: 1) Somying Umboon¹ email : khondhamada@gmail.com
 2) Nipaporn Lakornwong Ph.D.² email : ka-poom@gmail.com
 3) Ekvit Ruangchaivoot MD.³ email : Dr.ekvit@yahoo.com
 4) Pinyo Rattanaphan Ph.D.⁴ email : rpinyo@kku.ac.th




INTRODUCTION:

This Research is about conceptualization of the new Appreciative Inquiry model. Appreciative Inquiry was integrated to R2R (Routine-to-Research) and its experimentation. R2R or Routine-to-Research is the new paradigm shift in public health in Thailand. R2R is a combination of simple qualitative and Quantitative Research as well as other management tools. Pain Hospital is a small-scale public hospital in the Yasothon Province of Thailand. The Hospital has started its own R2R group. The Researcher and R2R team have developed series of award-winning R2R Research and addressed many challenges in the Hospital since 2010. Inspired by with Appreciative Inquiry, the Researchers thought that, through Kolb's Model of Experiential Learning, combining R2R and Appreciative Inquiry might be helpful for R2R practice. R2R is problem-based approach while Appreciative Inquiry is strength-based approach. The result is a new model: "Appreciative R2R or AR2R". AR2R has been implemented at Pain Hospital in many projects for example the "Anti-fear of Needle Project" caused by repetitive injection. After AR2R, no repetitive-intravenous infusion and venipuncture or injection rate was increased from 25% to 75%. It may be concluded that AR2R is more promising than R2R alone.

PROCEDURE:

Kolb's model of Experiential Learning (Kolb, 1984) was used for this Research. Kolb's Model of Experiential Learning consists of Concrete Experience, Reflection, Conceptualization and Experimentation.



FIGURE 1: Kolb's Model of Experiential Learning on "R2R and Appreciative Inquiry"

CONCRETE EXPERIENCE: the Researcher has experienced in implementing award-winning R2R in the hospital. The Researcher has experienced in attending workshop delivered by Dr. Nipaporn, an expert in R2R. The Researcher has practiced R2R for three years and got the national award from the Ministry of Public Health. Later the Researcher started studying Appreciative Inquiry and attended Appreciative Inquiry with Dr. Pinyo, the Expert in Appreciative Inquiry. The Researcher realized that R2R is helpful in addressing day-to-day work resulting in better quality of life. Appreciative Inquiry is helpful in providing solution to R2R and smoothing every aspect of R2R.

REFLECTION: After consultation with the two experts, the Researcher has an idea to integrate these two models. The two experts agreed with this idea. After literature review, it was found that no one has integrated R2R with Appreciative Inquiry before.

CONCEPTUALIZATION: R2R Model starts with finding opportunity through incidence, gap analysis and process review. Literature review is conducted to find out whether it is new knowledge. Opportunity is then addressed through PDC (Plan, Do, Check and Act Cycle). After the cycle runs for a while, Down-time, Risk Management (RM) and Innovation are emerging. Then analysis and evaluation are performed to see whether the solution improve patients' quality of life. Hospital KPI and align with mission. All if developed continuously, it would cause continuous quality improvement (CQI). Through positive questions of Appreciative Inquiry, the Researcher believes that it would improve every component of R2R. Mixed with Appreciative Inquiry, this R2R practice become unique. So the Researcher conceptualizes this as a new model namely: Appreciative Routine-to-Research or Appreciative R2R or AR2R.

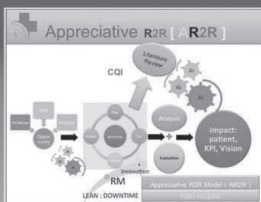


FIGURE 2: The integrated model, "Appreciative R2R (AR2R)"

EXPERIMENTATION: "Trypanophobia" or "Fear of needles" has been found among patients especially children mainly caused by repetitive intravenous infusion and venipuncture or injection. Intravenous infusion and venipuncture or injection demands special skill. During December 1-31, 2011, the Researchers have collected data of 60 patients. It was found that 46 of them (77%) was intravenous infusion and venipuncture or injection. Among these 60 patients, 30 of them (50%) was intravenous infusion and venipuncture or injection once while the rest 30 (50%) was repeated. From this incidence, the Researcher related that this cause patient suffer. There fore the Researcher started Appreciative R2R project. By asking who is the best performer, the Researcher got the answer: There is one nurse having high skill in intravenous infusion and venipuncture or injection. She can do it in one shot. We then asked her to teach other. In a very short period of time, there are more six nurses who can intravenous infusion and venipuncture or inject patients with one shot. Moreover, proportion of one-shot intravenous infusion and venipuncture injected patients increased from 25% to 75%. In summary the Researcher found that Appreciative R2R provides better process and solution than R2R alone. Now we are still experimenting and aligning these new promising model.

REFERENCE:

Banks G.R. (2005). From theories of change embedded in AI. In Cooperider D., Whitney D., & Starovec J. (Eds.), *Appreciative inquiry handbook: the first in a series of AI workbooks for leaders of change* (pp. 121-132). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Chen C. W. (2006). *The learning organization: how organizations use information to commit meaning, create knowledge, and make decisions*. California: Sage Publications.

Coopender D.L. & Whitney D. (2005). *A positive revolution in change: Appreciative inquiry*. In Cooperider D., Sorenson J.P., Yarger L.F. & Whitney D. (Eds.), *Appreciative Inquiry: Foundations in Positive Organization Development* (pp. 9-40). Boston: Sherris Publishers.

Coopender D. L. & Whitney D. (1999). *Appreciative Inquiry: a positive revolution*. In Holmes P. and Devane T. (Eds.), *The change handbook: group methods for shaping the future* (pp. 245-281). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Coopender D., Whitney D., & Starovec J. (2005). *Appreciative inquiry handbook: The first in a series of AI workbooks for leaders of change*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Creswell J. W. (2005). *Research design: Quantitative, qualitative, and mixed methods approaches*. California: Sage Publications.

Kolb D.A. (1984). *A model of learning process*. In Gilson J. S., Kolb D. A. & Rubin I.M. (Eds.), *Experiential learning: An experiential approach* (pp. 63-84). New Jersey: Prentice Hall.

Lippman and Powers (2001) in Wheelan S.A. (2002). *The handbook of group research and practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Levin K. (1993). *Field theory and learning*. In Cartwright D. (Ed.), *Field theory in social science* (pp. 65-86). New York: Harper & Row Publishers.

Hart S. & Andrianti G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and readers*. Thousand Oaks: SAGE.

Marsick P. & Mochowski R. (1994). *Improving qualitative research: A philosophy and practical guide*. London: The Falmer Press.

Prosser J. & Camilleri, T. T. (2006). *Reflecting evaluation through appreciative inquiry*. San Francisco: Sage Publications.

Reeves P. & McArthur, K. L. (2006). *Action research and organization development*. In Cartwright D. (Ed.), *Handbook of organization development*. London: SAGE Publications.

Randall T. (2007). *Appreciative Inquiry: Research for change*. London: Sage Publications.

Randall T. W. (1995). *Chapter 8: Intervention in small groups*. In Rothwell W. J., Sedlitz R. & McLean G. B. (Eds.), *Practicing organization development: A guide for consultants* (pp. 237-247). San Diego: Pfeiffer.

Sampson E. T. (1986). *Action research: A handbook for practitioners*. California: Sage Publications.

สรุป

Positive Deviance (PD) คือวิธีการค้นหาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถ หรือกลยุทธ์ที่พิเศษที่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของชุมชน หรือองค์กรได้ภายใต้เงื่อนไข อุปสรรคแบบเดียวกันกับคนอื่น แต่คนส่วนใหญ่ไม่สามารถแก้ปัญหานั้นได้ PD ถือเป็นทางเลือกใหม่ในการวิจัย R2R และการวิจัยสถาบัน หรือแม้กระทั่งการวิจัยแนวอื่นๆ องค์ประกอบสำคัญของการทำ PD คือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน หรือองค์กรที่เข้ามาค้นหาปัญหา และร่วมรับผิดชอบโครงการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยร่วมค้นหาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลพิเศษที่สามารถแก้ปัญหาที่คนอื่นแก้ไม่ได้ จากนั้นร่วมกันนำมาขยายผลโดยไม่เน้นที่การเล่ากรณีศึกษาความสำเร็จ แต่เน้นการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติจริง ซึ่งสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับโครงการมากกว่า

เอกสารอ้างอิง

- Tuhus-Dubrow, R. The Power of Positive Deviants: A promising new tactic for changing communities from the inside. Boston Globe. November 29, 2009
- Umboon S., Lakornwong N., Ruangchaivut E. and Rattanaphan P. (2012). Appreciative R2R. Proceeding in the 2012 AI Summit in Bangkok.

รายละเอียดประกอบการจัดส่งบทความวิจัยสถาบัน

สถานที่ส่งบทความ

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานอธิการบดี อาคาร 2 ชั้น 2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
123 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

หมายเลขโทรศัพท์/โทรสาร (043) - 203177

หรือส่งไฟล์ต้นฉบับ พร้อมทั้งกรอกข้อมูลลงในแบบนำส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสารวิจัยสถาบัน มข. แนบบทคัดย่อและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์สมัครได้ที่ www.irj.kku.ac.th

สอบถามเพิ่มเติมที่: รัชนี รุ่งวงษ์ โทร.089-7131387, คุณสุณิษา แสงเหลา โทร. 084-6426702

สามารถดาวน์โหลดแบบนำส่งบทความได้ที่ <http://irj.kku.ac.th> (หมวดวารสารวิจัยสถาบัน มข.)

หากบทความของท่านผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) และได้รับการตีพิมพ์ลงวารสารแล้ว ผู้ส่งบทความจะได้รับเล่มวารสารที่บทความนั้นลงตีพิมพ์ จำนวน 2 เล่ม

ประเภทของบทความที่รับพิจารณาลงตีพิมพ์

1. บทความวิจัย ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และเอกสารอ้างอิง
2. บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ เนื้อหา บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

การเตรียมบทความตีพิมพ์วารสารวิจัยสถาบัน มข

1. การจัดพิมพ์ในหน้ากระดาษขนาดเอ 4 หน้าเดียว 1 คอลัมน์ และใส่หมายเลขบรรทัดโดยให้เริ่มต้นใหม่ในแต่ละหน้า ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า
2. ระยะขอบของหน้ากระดาษเว้นระยะ หน้า - หลัง 2 ซม.
3. ตัวอักษรใช้ Angsana New 15 สำหรับภาษาไทย และ Times New Roman 10 สำหรับภาษาอังกฤษ
4. ชื่อเรื่องภาษาไทย ให้พิมพ์ชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษด้วยอักษรตัวหนาขนาด 17 พอยต์ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษให้พิมพ์ชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษด้วยอักษรตัวหนาขนาด 12 พอยต์
5. ชื่อผู้นิพนธ์ทุกคน และหน่วยงานที่สังกัด (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) และอีเมลล์ของผู้นิพนธ์ที่นำส่งบทความ
6. บทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ บรรทัดแรกจัดย่อหน้าและมีความยาวไม่เกิน 18 บรรทัด
7. คำสำคัญ เป็นคำสำคัญในบทความ ไม่เกิน 5 คำ
8. การเขียนคำศัพท์ ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
9. กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นกิตติกรรมประกาศทุนสนับสนุนการวิจัย
10. ภาพและตาราง พิมพ์ชิดซ้ายหน้ากระดาษ สำหรับตาราง ใช้คำว่าตารางที่ ต่อด้วยหมายเลขตารางตามด้วยคำอธิบายตาราง จัดวางอยู่ด้านบนเหนือตาราง ในกรณีที่เป็นการทบทวนวรรณกรรม หรือ

บทความวิชาการให้บอกแหล่งที่มาของตาราง โดยพิมพ์บอกไว้ใต้ตาราง เช่น เดียวกันกับการอธิบายตัว
ย่อที่ใช้ในตาราง ส่วนภาพ ให้ใช้คำว่าภาพที่ ต่อด้วยหมายเลขภาพ ตามด้วยคำอธิบายภาพ จัดวางอยู่
ด้านล่างได้ภาพ

11. การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาของบทความ ใช้แบบตัวเลข เช่น ญาติ และคณะ (9) ได้เสนอรูปแบบ.....
หรือ ระบบในการจัดเก็บเอกสาร.....(1-3, 7, 15) เป็นต้น
12. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ เอกสารอ้างอิงท้ายบทความต้องเป็นเอกสารที่มีการอ้างอิงใน
เนื้อหาของบทความ โดยจัดพิมพ์จัดขอบซ้ายของหน้ากระดาษเรียงลำดับตามลำดับหมายเลขเอกสาร
อ้างอิงที่ได้อ้างอิงในเนื้อหาของบทความ และใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงเช่นเดียวกันกับ
วารสารวิจัย มข. <http://resjournal.kku.ac.th>

#####