



EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีที่ 6 ฉบับเสริม 1/2555 Vol. 6 No. 1 Supplement 2012 ISSN 2286-6183

Contents

- ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิด สนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบินปฏิบัติงาน
อัศวิน บทสันเที๊ยะ
- ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง สุกัญญา เกียรติกำจร
- การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
สุรีย์ พูลสวัสดิ์
- ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของค้กรกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลกรณีศึกษาในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วิลาสินี ศรีไวพจน์, วรุณี เขาวนัสสุขุม และภิรมณ์ ศรีฮาดู
- สิ่งแปลกปลอมในอาหารบนอากาศยานพาณิชย์ที่ให้บริการโดยบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไปรณญา แดงทองกิจ
- คุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศตามเส้นทางบิน
เพชรลดดา รุ่นเจริญ
- การปรับปรุงกิจกรรม บริการและพื้นที่ใช้สอย สำหรับผู้โดยสาร ระหว่างประเทศ บริเวณพื้นที่นอกเขตการบินของอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
วันทนีย์ ส.ศรีสุวรรณ
- ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการ ในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
เฟิร์น มงคล
- ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
ชัชวาล อักษรกิตติ
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
สมเกียรติ บาลลดา
- การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนคร ในเขตภาคกลาง
สมจิตร์ สุวัชรักษ์
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารายบุรี เขต 2
ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ
- สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
จงกลณี ประยูรศุข
- การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1
ชรินทร์ เวชโอสถ
- การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
ไยดีมา กลิ่นบุบผา
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก
นรินทร์ ต้นจ้อย
- ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
พิมพ์ใจ วิเศษ
- การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1
พิมพ์ชนก บุตรเสื่อ
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
เมธินี ณ พิงบุญ
- ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี
รุจิรา ดวงแก้ว
- สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัด การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
วัลลภวิทย์ สุขใจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1
ศศิวิมล สุขทนารักษ์
- การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
สรวิณี จิวกร่าง
- พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ยุติมนต์น ใจงาม
- ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดในร้านกาแฟสุขภาพ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
วิษุตา ว่องเจริญพิชผล



EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีที่ 6 ฉบับเสริม 1/2555 Vol. 6 No. 1 Supplement 2012 ISSN 2286-6183

วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและทฤษฎีทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	
เจ้าของ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	
ที่ปรึกษา	อธิการบดี ดร. โชติรส ชวนิชย์ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยมาส สินธุประมา	
คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)	ศาสตราจารย์ ดร. อุดม วโรตม์สถิตยศักดิ์ ราชบัณฑิต ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ โฉวีโลกกุล รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภณ	ศาสตราจารย์จงจิตร หิรัญลาภ รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต มาลัยวงศ์, ราชบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร กันทรคุชฌี เจริญชัยศรี
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุษฎี เจริญสุข	
กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง รองศาสตราจารย์ ดร.โครีน เฟื่องเกษม รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ รองศาสตราจารย์อรุณีประภา หอมเศรษฐี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ดร.กฤติมา เหมวิภาต Mr. Joseph C. Gumbet อาจารย์สุภชฌาน ศรีเอี่ยม	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิค รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค รองศาสตราจารย์นภชาติ สุวรรณธาดา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยมาส สินธุประมา ดร.รินธรรม ธารมุกดา อาจารย์สุมาลย์ พงษ์ไพบูลย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุษฎี เจริญสุข
เลขานุการ	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	
ออกแบบปก/ จัดรูปเล่ม	อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก	
พิสูจน์อักษรประจำฉบับ	รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ทิมทรัพย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปภาวดี คล่องพิทยาพงษ์ อาจารย์สุภชฌาน ศรีเอี่ยม อาจารย์มาลิน จันทโรชิต	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร. ทองหล่อ เดชไทย รองศาสตราจารย์ ดร. อัมพร ศรีเสริมโภค นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ดร. รุจิรี ภู่อสาระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยมาส สินธุประมา

รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์

ดร. ดนัย ปัตตพงษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอม หุระนันท์

รองศาสตราจารย์ ดร. เซาว์ โรจนแสง

ดร. ธเนศ เตชะเสน

ดร. นพวรรณ ทิพาปกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพ็ชรโรจน์

รองศาสตราจารย์ ดร. ธนิตา จิตน์น้อมรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ แสงพยับ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

บริษัท Hong Chae Supply จำกัด (มหาชน)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทบรรณาธิการ

วารสาร EAU Heritage ฉบับเสริม 1/2555 นี้ นำเสนอบทความวิจัย จากนักวิจัยที่สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิต จากหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และและมหาวิทยาลัยอื่นๆ บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฉบับนี้เป็นรายงานผลการวิจัยทางการบริหารการบิน เช่น ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง คุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน การปรับปรุงกิจกรรมบริการและพื้นที่ใช้สอย สำหรับผู้โดยสารระหว่างประเทศ บริเวณพื้นที่นอกเขตการบินของอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จากหลักสูตรทางการบริหารการศึกษา มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก นอกจากนี้ยังมีบทความวิจัยจากนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทางด้านบริหารธุรกิจ เรื่อง ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟลดน้ำหนัก เพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแต่ละบทความต่างมีประเด็นที่น่าสนใจแตกต่างกันออกไป

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ได้ปรับแก้ไขบทความให้มีคุณภาพตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาถ้อยแถลงและแนะนำข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อผู้เขียนและกองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน

อศวิน บทสันเทียะ

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

สุกัญญา เกียรติกำจร

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

สุรีย์ พูลสวัสดิ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

วิลาสิณี ศรีไวพจน์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ปีการศึกษา 2555

วรุณี เขาวนัสสุขุม

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ปีการศึกษา 2555

ภิรมณ์ ศรีธาดู

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ปีการศึกษา 2555

ไพบูลย์ แดลงกิจ

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

เพชรดา รุ่งเจริญ

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

วันที ส.ศรีสุวรรณ

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

เฟิร์น มงคล

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

ซอส อักษรกิตติ์

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

สมเกียรติ บาลลา

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

แนะนำผู้เขียน

สมจิตร สุวรักษ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

จงกลณี ประยูรสุข

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

ชรินทร์ เวชโอสถ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

โชติมา กลิ่นบุบผา

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

นิรันดร์ ตันจ้อย

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

ทิมใจ วิเศษ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

พิมพ์ชนก บุตรเสื่อ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

เมธิณี ณ พึ่งบุญ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2553

รุจิรา ดวงแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

วัลลัทธิ์ สุขใจ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

ศศิวิมล สุขทนารักษ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

แนะนำผู้เขียน

สรุณี จีวกร่าง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

ชุตินถน ใจงาม

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

วิชชุดา ว่องเจริญพิชผล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2554

สารบัญ

- ๑ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดสนามบิน
ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
Opinions of the Air Traffic Approach Controllers at Suvarnabhumi Airport
of Factors Affecting Human Performances
อัศวิน บทสันเทียะ 1
- ๑๑ ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง
Opinions of Management and Supervisors of Aircraft Overhaul Department on Safety
Behavior Work of Aircraft Maintenance Personnel in Compliance with Safety Culture of
Thai Technical Department, Thai Airways International Public., LTD. at Donmueang Airport
สุกัญญา เกียรติกำจร 11
- ๑๘ การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
The Operation of Satisfactional Characteristic Development of Student in School under
the Pathumthani Province Local Administration Organization .
สุรีย์ พูลสวัสดิ์ 18
- ๒๗ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษาในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Relationship between Organization Commitment and Employees' Performance of the
Municipality Officers: A Case Study in Bang Pa in district Phranakhon Si Ayutthaya
วิลาสิณี ศรีไวพจน์, วรณี เขาวนัสุม และภิรมณ์ ศรีธาดู 27
- ๓๖ สิ่งแปลกปลอมในอาหารบนอากาศยานพาณิชย์ที่ให้บริการโดยบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)
ฝ่ายครัวการบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
Foreign Substances in the Food Service on Commercial Aircraft Provided by Thai airways
International Public Commercial Limited, Department of Catering at Suvarnabhumi Airport
ไพรณาร์ แดงกิจ 36

สารบัญ

- ๑ คุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน 42
Qualifical and motivation for air traffic controller instructor in area control center1
เพชรดา รุ่งเจริญ
- ๑ การปรับปรุงกิจกรรม บริการและพื้นที่ใช้สอย สำหรับผู้โดยสารระหว่างประเทศ บริเวณพื้นที่ 48
นอกเขตการบินของอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
The improvement of activity, service and space for land side in passenger
terminal building at suvarnabhumi interbational airport 1
วันทนีย์ ส.ศรีสุวรรณ
- ๑ ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย ต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า 57
ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
The Thai domestic passenger's satisfaction towards services in domestic arrival baggage
claim area at suvarnabhumi airport1
เฟิร์น มงคล
- ๑ ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 66
Mathematical model of aircraft departure process at suvarnabhumi airport1
ชื้อส อักษรกิตติ์
- ๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 75
อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Learning
Organization of Schools Amphoe Mueang Pathumthani Under the office of
Pathumthani Primary Educational Service Area 1
สมเกียรติ บาลลา

สารบัญ

- ๑ การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง 83
Effects of Knowledge Management on Staff’s Operational Performance at the Offices of Academic Promotion and Registration of Five Rajamangala Universities of Technology in the Central Region
สมจิตร สุวัฑฒัน
- ๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 97
Transformational Leadership Administrators Affecting the Effectiveness of Medium - sized Schools Amphoe Photharam Under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2
ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ
- ๑ สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน 105
Practical Competencies of Educational Supervisors under the Nakhonnayok Educational Service Area Office as Perceived by Administrators and Teachers
จงกลณี ประยูรสุข
- ๑ การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 1 117
A Study of Academic Administrative Behavior of School Administrators under the Office of Pathumthani Educational Service Area 1
ชรินทร์ เวชโอสถ
- ๑ การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี 130
Student Based Learning Management of Educational Institutions under the Local Governing Organizations in Pathumthani Province
โชติมา กลิ่นบุบผา

สารบัญ

- ๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 140
Transformational Leadership of School Administrators under the Nakhonnayok
Educational Service Area Office
นิรันดร์ ตันจ้อย
- ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 152
ของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
The Relationship Between Emotional Quotient of Administrators and Job Satisfaction of
Teachers in Banna District under the Office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area
พิมพ์ใจ วิเศษ
- ๑ การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 159
ปทุมธานีเขต 1
The Performance-Based Budgeting of Schools Under the Pathumthani
Educational Service Area 1
พิมพ์ชนก บุตรเสื่อ
- ๑ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา 168
กรุงเทพมหานคร เขต 2
Factors Related to Efficiency of Teachers in Tutorial Institutions under the Office of
Bangkok Secondary Educational Service Area 2
เมธิณี ณ พึ่งบุญ
- ๑ ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล 176
จังหวัดปทุมธานี
The Parents' Opinions toward Academic Administration of Schools under the
Pathumthani Municipality
รุจิรา ดวงแก้ว

สารบัญ

- ๑ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดปทุมธานี 190
School Administrators' Competencies as Perceived by Teachers Local Administrative
Organizations in Pathumthani Province
วัลลภีรักษ์ สุขใจ
- ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 201
The Relation between Leadership of School Administrator Competencies of School Principals
in Amphue Klongluang under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1
ศศิวิมล สุขทนารักษ์
- ๑ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 211
The Conflict Management of School Administrators under the Office of Pathumthani
Educational Service
สรวิมล จิวกร่าง
- ๑ พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 226
Academic Administrative Behavior of School Administrators in Lamlukka District under
the Office of Pathumthani Primary Education Service Area 2
ชุตินันท์ ใจงาม
- ๑ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 237
Product Factors and Intregrated Marketing Communication Related to
Consumer Behavior in Healthy Diet Coffee in the Bangkok Metropolitan Area
วิษชุดา ว่องเจริญพืชผล

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน
ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
**Opinions of the Air Traffic Approach Controllers at Suvarnabhumi Airport
of Factors Affecting Human Performances¹**

อัศวิน บทสันเทียะ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามรูปแบบของ SHEL Model และเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กับผลกระทบต่อการทำงานอันเนื่องมาจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จากผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์งานควบคุมจราจรเขตประชิดสนามบิน มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดสนามบิน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

Abstract

The objectives of this research are to analyze the levels of opinions of the Approach Controllers at Suvarnabhumi Airport of factors affecting their operations as per SHEL Model and to analyze the difference opinions of Approach Controllers regarding Independent Variables. The research was conducted by utilizing questionnaires. The results of the data analysis found that: (1) The Air traffic Approach Controllers at Suvarnabhumi Airport as a whole is at moderate level; (2) Regarding with Independent Variables such as the different of sex, age levels and working experiences, the Approach Controllers have no different in opinions in factors affecting work related to operations.

Keywords: approach controllers, factors affecting human performances

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

ความนำ

งานควบคุมจราจรทางอากาศเป็นงานที่ให้ความสะดวกและปลอดภัยต่อการเดินอากาศเป็นหลัก บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศทั้งหมด เนื่องจากปริมาณการจราจรทางอากาศมีมากขึ้นทุกปีจึงเป็นภาระต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่จำเป็นต้องให้บริการอย่างระมัดระวังเพื่อให้ความสะดวกปลอดภัยต่อการเดินอากาศ

การให้บริการควบคุมการจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control Service) เป็นการจัดการระบบการขนส่งทางอากาศตามระเบียบและมาตรฐานสากลโดยมีหลักการสำคัญ คือ จัดให้อากาศยานทำการบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางกัน รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักบิน การบริการเตือนภัยเพื่อให้อากาศยานบินไปถึงจุดหมายปลายทางด้วยความปลอดภัย สะดวก และรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศของประเทศไทย จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศแก่ อากาศยานพลเรือน ทหาร และหน่วยราชการ ครอบคลุมเขตแสดงข่าวการบินของประเทศไทย (Flight Information Region -- FIR) และบริเวณท่าอากาศยานทุกแห่งทั่วประเทศ รวมถึงบริเวณที่ได้รับมอบหมายพิเศษในต่างประเทศ โดยแบ่งการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็น 3 ลักษณะตามมาตรฐานสากล คือ 1) บริการควบคุมการจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน (Aerodrome Control Service) 2) บริการควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน (Approach Control Service) และ 3) บริการควบคุมการจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service)

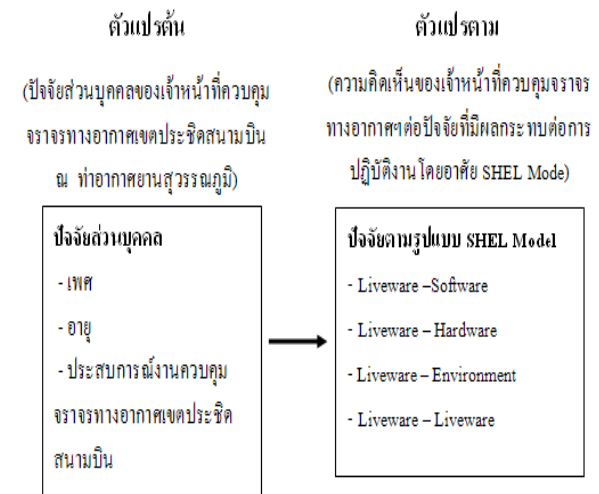
จากลักษณะของงานด้านการควบคุมการจราจรทางอากาศ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน เขตประชิดสนามบิน และตามเส้นทางบินนั้นมีความแตกต่างกัน รวมถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ก็มีความแตกต่างกันด้วยเช่นกัน สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และให้บริการควบคุมการจราจรทางอากาศภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นท่าอากาศยานของประเทศไทยที่มีปริมาณความหนาแน่นของการจราจรทางอากาศมากกว่าท่าอากาศยานอื่น ๆ นั้นประกอบด้วยบริการควบคุมการจราจรทางอากาศ 2 ส่วน คือ บริการควบคุมการจราจรทางอากาศเขตบริเวณสนามบิน และบริการควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ทั้งนี้ ในส่วนของการให้บริการควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินนั้นจะครอบคลุมพื้นที่ของท่าอากาศยานกรุงเทพด้วย ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปริมาณการจราจรทางอากาศ สภาพของสนามบินที่มี จำกัด ความแตกต่างในเรื่องของขนาดและความเร็วของอากาศยานแต่ละประเภท รวมถึงสภาพแวดล้อม และภูมิประเทศของแต่ละสนามบินที่ต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมการจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบินนั้นเป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบที่มีลักษณะเป็นคอคอดประกอภกับนโยบายของรัฐบาลด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศของภูมิภาคนี้ จึงส่งผลให้ปริมาณการจราจรทางอากาศมีอัตราการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นจึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของการจราจรทางอากาศของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นพิเศษ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบงานควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดสนามบิน ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยนำผลวิจัยไปใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (ตามรูปแบบของ SHEL Model)
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แบบจำลองเชลล์ (SHEL Model) เป็นแนวความคิดที่พัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2515 โดย Elwyn Edwards ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและได้กำหนดเป็นข้อแนะนำจาก ICAO ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 ให้ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์หามนุษย์ปัจจัยในอุตสาหกรรมการบิน จากการนำแนวความคิดเรื่องคน เครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเข้ามา

ประยุกต์ใช้ จึงได้ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยใหญ่ตามแนวคิดและทฤษฎีแบบจำลองเชลล์ (SHEL Model) ดังนี้

1. Liveware (L) คือ มนุษย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการบิน เช่น นักบิน พนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ช่างซ่อมบำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดิน เป็นต้น

2. Hardware (H) คือ เครื่องมือ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือเทคโนโลยีต่างๆ เช่น เรดาร์ควบคุมจราจรทางอากาศจอแสดงผล แผงควบคุม เครื่องช่วยเดินอากาศต่างๆ เป็นต้น

3. Software (S) คือ ระเบียบ วิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน นโยบาย และการบริหารงาน เป็นต้น

4. Environment (E) คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ L-H-S เช่น อุณหภูมิสภาพอากาศ และแสงสว่าง เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานตามแบบจำลองเชลล์ (SHEL Model) ดังนี้

1. Liveware-Software ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กับ วิธีปฏิบัติงาน ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน นโยบายความปลอดภัยในการปฏิบัติงานระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์

2. Liveware-Hardware ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กับเครื่องจักรเป็น การพิจารณาถึงเรื่องการทำงานของมนุษย์กับอุปกรณ์ที่ใช้ในงานควบคุมจราจรทางอากาศ และเครื่องมือรอบ ๆ

3. Liveware – Environment ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสง ความร้อน

4. Liveware – Liveware ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรจากหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของพลเรือนอื่นๆ

พฤติกรรมการทำงาน

Steers ได้กล่าวว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จนั้น คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ

สุรเชษฐ์ ชีระมณี ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์การใดๆ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมนั้น ควรจะประกอบไปด้วยทักษะ 5 ประการ คือ

1. มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป็นเป้าหมายที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดจากการมีวิชาความรู้ที่จะใช้ทำงาน รู้วิธีทำงาน รู้คนคน รู้คิดแปลงประยุกต์ใช้วิชา
3. การควบคุมความวิตกกังวลและความกลัว โดยการฝึกควบคุมอารมณ์ความรู้สึกไม่ให้แสดงออกเกินสิ่งเร้าที่มากระทบ
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยการแสดงออก
5. การเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นเพื่อที่อยู่ร่วมกันในสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงรูปแบบการแสดงผลหรือการกระทำของบุคคลเมื่อทำกิจกรรม โดยใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม

นโยบายและการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวว่า นโยบายคือ แนวทางที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างกว้าง ๆ เพื่อการตัดสินใจทั่วทั้งบริษัท ดังนั้น นโยบายจะเป็นแนวทาง

อย่างกว้าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงระหว่างกาหนด
กลยุทธ์และการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวตาม Peter
F. Drucker ถึงแนวคิดทางการบริหารจัดการใน
ศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปจากรูปแบบการบริหารแบบ
เดิมซึ่งเป็นการบริหาร โดยมีความยินยอมให้ผู้อื่นมีส่วน
ร่วมในการตัดสินใจ และคิดเสมอว่าตนเองคือ
ผู้สนับสนุนและที่ปรึกษาแก่พนักงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและ
การบริหาร หมายถึง การพิจารณาถึงการกำหนด
เป้าหมายขององค์กรที่แน่นอนการใช้ทรัพยากร การ
สร้างสภาพแวดล้อม กระบวนการติดต่อสื่อสาร
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ รวมถึงการปรับตัวของ
องค์กรและการริเริ่มใหม่ เป็นการมุ่งเน้นในเรื่องผล
การดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ผลการดำเนินงาน
ขององค์กรเกิดประสิทธิผล

เทคโนโลยีในการดำเนินการ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525
ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ ดังนี้ เทคโนโลยี
หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะ ในการนำเอา
วิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทาง
ปฏิบัติและอุตสาหกรรม

กรณี กิรีดิบุตร (2549) กล่าวไว้ว่าตามทฤษฎีของ
Woodward สรุปประเภทของเทคโนโลยีโดยแบ่งตาม
ความสลับซับซ้อนของกระบวนการผลิต ดังนี้

1. การผลิตเป็นหน่วยเล็ก ๆ (small batch or unit)
ผลผลิตมีลักษณะการผลิตจำเพาะเจาะจงไปตามความ
ต้องการของผู้ซื้อในระดับเล็กๆ (small scale) เช่น
งานพิมพ์ งานสร้างเครื่องบิน เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะ
การปฏิบัติไม่ซ้ำ

2. การผลิตเป็นจำนวนมาก (mass production)
ผลผลิตออกมาในลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมที่มี
การประกอบเป็นแนว (assembly line) และทำนายได้
(predictable)

3. การผลิตเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

(continuous process production) ผลผลิตเกิดจากการ
แปลงสภาพวัตถุดิบไปสู่สภาพผลิตผลที่แล้วเสร็จ
ด้วยกระบวนการทางเครื่องจักร เช่น ผลิตผลทางเคมี
การกลั่นน้ำมัน

กัลเบรท (Galbraith) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีไว้
ว่า เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทาง
วิทยาศาสตร์ หรือความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้ มาใช้
อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าเทคโนโลยี หมายถึง
กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือตัว
ป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
ตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและ
ทางสมอง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Tagiuri และ Litwin (1968) ให้ความหมายว่า
สภาพแวดล้อม ภายในองค์กรเป็นสภาพซึ่งสมาชิก
ในองค์กรเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวว่า
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่
อยู่ล้อมรอบตัวคนงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน
เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ
เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์
ต่างๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ
แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทาง
จิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการปฏิบัติงาน
ค่าตอบแทน

กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงานหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคน
ในขณะที่ทำงานอาจเป็นเครื่องจักรสารเคมี ฯลฯ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน
หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้ง
ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และมีผลต่อการทำงาน และให้

ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็น ได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งจะมีการตีความหมายที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ และมีผลต่อการทำงาน

การร่วมมือกัน และการทำงานเป็นทีม

วิกิพีเดีย ได้ให้ความหมายของ การร่วมมือกัน (collaboration) ในประเด็นของเทคโนโลยี

สารสนเทศ หมายถึง การเข้าใจความแตกต่างของการมีปฏิสัมพันธ์ หรือการทำงานร่วมกันของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยในการเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการ

มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กันอยู่ 3 วิธีหลัก ๆ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสนทนา (conversational interaction)

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อหรือดำเนินการ (transactional interaction)

3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือกัน (collaborative interaction)

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2533) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือ การที่ทุกคนทำงานเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือ ทีมงานที่มีการประสานกัน ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีความสามัคคี ทุกคนพอใจในงานที่ทำและมีความพอใจในเพื่อนร่วมงานรวมถึงกันทำงาน เพื่อผลงานรวมมากกว่าผลของการปฏิบัติงานของแต่ละคน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้น หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาอาศัยในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกันด้วยความเต็มใจ และการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการวิธีการในการทำงานร่วมกันอย่างมาก

อาศัยความพร้อมตั้งแต่ทรัพยากร สมาชิกทีมงบประมาณ ที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต่อสมาชิกของทีม หรือสมาชิกผู้ร่วมทีมด้วยกันเอง ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น จะมีรูปแบบและลักษณะเฉพาะของการรวมกลุ่มกันทำงานที่แตกต่างกันไปตามความสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เนื่องจากประชากรทั้งหมด มีจำนวนเพียง 150 คน ดังนั้น จึงใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์งานควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบหลายตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียวที่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจำแนกตามรายด้าน ทั้งหมด 4 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้าน Liveware – Software

ด้านที่ 2 ด้าน Liveware – Hardware

ด้านที่ 3 ด้าน Liveware – Environment

ด้านที่ 4 ด้าน Liveware – Liveware

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการทดสอบการใช้งานได้ โดยการตรวจสอบเนื้อหาของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับ 30 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยแต่ไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามทั้งหมดไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.850

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง”
ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานไว้คือระดับปานกลาง
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่า

อากาศยานสุวรรณภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน”

การคำนวณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทำ t-test แบบสองทาง (Two-tailed t-test) ที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 1 คู่ ได้แก่ เพศ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มประชากรมากกว่า 1 คู่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ได้แก่ อายุ และ ประสิทธิภาพงานควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยการทำ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ Post Hoc เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

- จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน (คิดเป็นร้อยละ 58) รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 42) ตามลำดับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งมีอายุ 36-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 73 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.67) รองลงมา คือ อายุ 20-35 ปีจำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.67) อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.67) ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพงานควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง

อากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งมีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.67)

รองลงมา คือ ประสบการณ์ 11-20 ปีจำนวน 61 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.67) ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปจำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.67) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุม จราจรทางอากาศที่มีต่อปัจจัยซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.398 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากมากไปน้อย

อันดับที่ 1 คือ ด้าน Liveware – Software อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .391)

อันดับที่ 2 ด้าน Liveware – Hardware อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .490)

อันดับสุดท้าย Liveware – Environment อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = .699) และด้าน Liveware – Liveware อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .486) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ จากผลการวิเคราะห์พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิจัยนี้เป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบงานควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยนำผลวิจัยไปใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุม จราจรทางอากาศที่มีต่อปัจจัยซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตประชิดสนามบิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดรายด้านดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานด้าน Liveware – Software อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานด้าน Liveware – Hardware อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานด้าน Liveware – Environment อยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานด้าน Liveware – Liveware อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
(บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด) ได้
พัฒนาปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ ในด้าน
Liveware – Environment และ Liveware – Liveware
ให้เอื้อกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ ในระดับที่
สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศต่อการให้บริการ
ภายในเขตบริเวณสนามบิน (Aerodrome Control) ณ
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท วิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้มี
ประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศต่อการให้บริการ
ตามเส้นทางบิน (Area Control) เพื่อปรับปรุงการ
ให้บริการให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการทำการวิจัยกับท่า
อากาศยานอื่นที่มีความคับคั่งของการจราจรทาง
อากาศ อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย. (2549). *รายงานประจำปี บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. อัดสำเนา
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2549). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*(2529). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2531). *อาชีวอนามัย หน่วย 1-5*, (พิมพ์ครั้งที่สี่). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. (2533). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า
- Tagiuri and G. H. Litwin (Eds.). (1968). *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston : Harvard University Press.

ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง

Opinions of Management and Supervisors of Aircraft Overhaul Department on Safety Behavior Work of Aircraft Maintenance Personnel in Compliance with Safety Culture of Thai Technical Department, Thai Airways international Public., LTD.AT Donmueang Airport¹

สุกัญญา เกียรติกำจร*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวนทั้งหมด 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า พนักงานช่างควรปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน การสอดส่องดูแลสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย มีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรายงานผู้บังคับบัญชาเมื่อพบเห็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

คำสำคัญ : วัฒนธรรมความปลอดภัย ความคิดเห็น ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

Abstract

The objectives of paper are to explore the opinion of management and supervisors of Aircraft Overhaul Department on safety behavior at work of Aircraft Maintenance Personnel in compliance with safety culture of Thai Technical Department of Thai Airways International Public Co., Ltd. at Donmueang. Questioners were used to collect data from 40 people of the management and the supervisors of Aircraft Overhaul Department. Descriptive statistics; namely frequency, percentage, mean and standard deviation and the inferential statistics: t-test and F-test are used for hypothesis testing. The research found that the overall opinion of management and supervisors of Aircraft Overhaul Department on safety behavior at work of Aircraft Maintenance Personnel in compliance with safety culture of Thai Technical Department is at medium level ($\bar{X} = 2.99$). In addition, the analysis between the individual factors and indicated that all selected individual factors of the management and the supervisors do not have any differences the opinion of the management and the supervisors at the 0.05 of significance. Moreover, the management and the supervisors suggested that the aircraft maintenance personnel should improve their participation in the safety activities which are; maintaining the safety of individuals and property, monitoring the workplace to be under safe conditions, increasing their own safety consciousness at work and reporting to their managers or supervisors immediately when unsafe work conditions are found.

Keywords : safety culture, opinions, aircraft maintenance

ความนำ

เมื่อปี 2502 มีการก่อตั้งบริษัท การบินไทย ขึ้น โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัท เดินอากาศ ไทย (บคท.) ถือหุ้นร้อยละ 70 และสายการบิน สแกนดิเนเวียนแอร์ไลน์ซิสเต็ม (SAS) ถือหุ้นร้อยละ 30 เริ่มให้บริการด้านอุตสาหกรรมขนส่งทางอากาศ ระหว่างประเทศตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2503 เป็นต้นมา

ในช่วงแรกศูนย์ซ่อมของการบินไทยมีความสามารถในการซ่อมย่อยหรือขึ้นลานจอด (Line/ Light Maintenance) เท่านั้น โดยการดำเนินการอยู่ภายใต้ความร่วมมือทางเทคนิคกับสายการบินสแกนดิเนเวียนแอร์ไลน์ซิสเต็ม (SAS) ซึ่งให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น วิศวกรรม วางแผน ซ่อมบำรุง จัดซื้อชิ้นส่วนอะไหล่ เป็นต้น ขณะที่การซ่อมใหญ่ต้องส่งไปซ่อมที่ต่างประเทศ ในขณะที่นอกจากศูนย์ซ่อมบำรุงของการบินไทยแล้ว ยังมีศูนย์

ซ่อมบำรุงของบริษัท Thai Aircraft Maintenance (Thai Am) ซึ่งก่อตั้งเมื่อปี 2510 โดยเป็นการร่วมลงทุนระหว่างบริษัท การบินไทยและบริษัท Con Am ของสหรัฐอเมริกา การดำเนินการของ Thai Am ส่วนใหญ่ใช้บุคลากรของกองทัพอากาศ ธุรกิจหลักเป็นการรับซ่อมเครื่องบินรบในสมัยสงครามเวียดนาม แต่เมื่อสงครามเวียดนามสิ้นสุดลงเมื่อปี 2519 กิจการซ่อมอากาศยานของ Thai Am ก็ซบเซาและมีผลประกอบการขาดทุน รัฐบาลในสมัยนั้นพยายามแก้ไขปัญหามา แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการ

เมื่อถึงรัฐบาลที่มีนายประสิทธิ์ ณรงค์เดช เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม ได้หยิบยกปัญหาของ Thai Am ขึ้นมาพิจารณาอีกครั้ง และจ้างบริษัท Messerschmitt-Bölkow-Blohm (MBB) ซึ่งเป็นบริษัทสร้างอากาศยานของเยอรมนีให้เข้ามาช่วยเหลือ โดยเสนอแผนงานต่างๆ รวมถึงการจัดตั้ง

โรงซ่อมใหญ่ระดับ D-Check สำหรับเครื่องบิน แอร์บัสของการบินไทย

บริษัทการบินไทยในขณะนั้นเห็นว่าหาก รัฐบาลจะขยายขีดความสามารถให้ถึงระดับซ่อม ใหญ่ การลงทุนน่าจะเปิดกว้าง โดยไม่ต้องร่วมทุนกับ บริษัท MBB ดังนั้น การบินไทยจึงศึกษาความเป็นไป ได้ในการลงทุนขยายขีดความสามารถในการซ่อม ใหญ่กับบริษัท SAS

ต่อมา ในปี 2524 รัฐบาลมีมติให้เลิกกิจการ ของ Thai Am พร้อมกับให้โอนกิจการและพนักงาน มาอยู่ภายใต้การบริหารงานของฝ่ายช่างการบินไทย และในปี 2525 รัฐบาลได้มีมติอนุมัติให้การบินไทย ลงทุนเพื่อขยายขีดความสามารถในการซ่อมใหญ่ สำหรับอากาศยานลำตัวกว้าง (wide-bodied aircraft) ขึ้นที่ท่าอากาศยานดอนเมือง การก่อสร้างอาคารซ่อม อากาศยานแล้วเสร็จและเปิดดำเนินการในปี 2528 ทำให้ฝ่ายช่างการบินไทยสามารถยกระดับการซ่อมจน สามารถซ่อมระดับ C-Check และ D-Check ได้เป็น ผลสำเร็จตั้งแต่ปี 2528 เป็นต้นมา

ศูนย์ซ่อมของการบินไทยมีความเชี่ยวชาญ ในการซ่อมอากาศยานได้หลายรุ่น เช่น Boeing 737, Boeing 747, Airbus 300 เป็นต้น รวมถึงมีศักยภาพ ในด้านการปรับปรุงดัดแปลงอากาศยานอีกด้วย ซึ่ง นอกจากจะให้บริการซ่อมอากาศยานของการบินไทย เองแล้วศูนย์ซ่อมของการบินไทยยังรับซ่อมอากาศ ยานให้สายการบินต่างประเทศด้วย

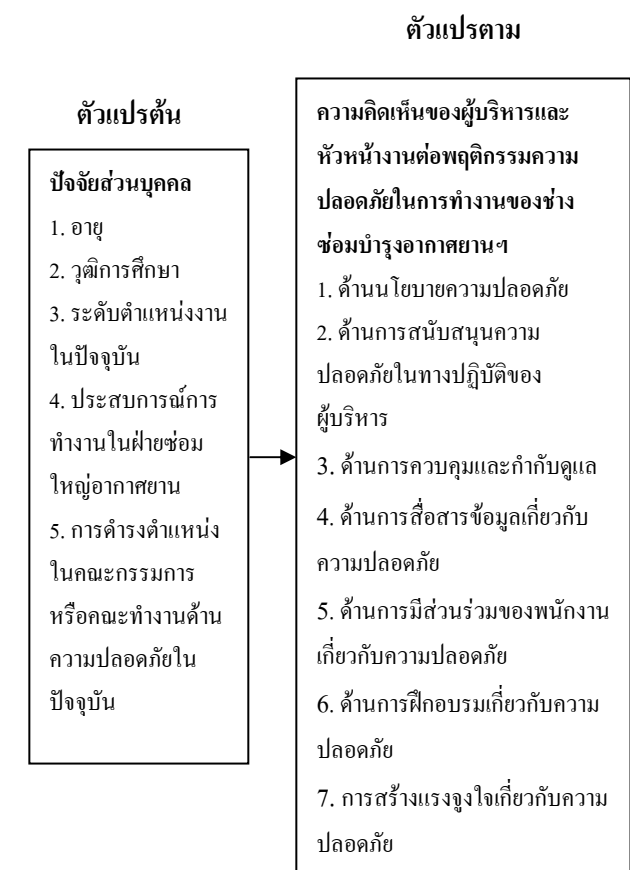
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและ หัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อม บำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความ

ปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน ดอนเมือง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยอยู่ในระดับตั้งแต่มากถึงมากที่สุด

2. ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เฉพาะหน่วยงานที่มีช่างซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในสายการบังคับบัญชา จำนวนทั้งหมด 40 คน ซึ่งตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารและหัวหน้างาน ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน และการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านความปลอดภัยในปัจจุบัน ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน

ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านต่างๆของฝ่ายช่างการบินไทย ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายความปลอดภัย ด้านการสนับสนุนความปลอดภัยในทางปฏิบัติของผู้บริหาร ด้านการควบคุมและกำกับดูแล ด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และด้านการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบการใช้งานได้ (Validity) โดยการตรวจสอบเนื้อหาของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item - Objective Congruence--IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความวางใจได้ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา จำนวน 20 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.927 ทั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานส่วนใหญ่ มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในระดับให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และระดับผู้บริหาร/ระดับจัดการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีประสบการณ์การทำงานในฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านความปลอดภัยในปัจจุบัน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90

2. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย อยู่ในระดับปานกลาง โดยได้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.99 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานมีระดับความคิดเห็น เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.28) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21) ด้านการสร้างความสนใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.98) ด้านการสนับสนุนความปลอดภัยในทางปฏิบัติของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.96) ด้านนโยบายความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.90) ด้านการควบคุมและกำกับดูแล อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.80) และด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.79) ตามลำดับ

3. ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน และการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านความปลอดภัยในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง สามารถอภิปรายผลโดยสาระสำคัญ ดังนี้คือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน และการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านความปลอดภัยในปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านนโยบายความปลอดภัย ด้านการสนับสนุนความปลอดภัยในทางปฏิบัติของผู้บริหาร ด้านการควบคุมและกำกับดูแลด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย และด้านการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานในฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยแตกต่างกัน และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับผู้บริหาร

และหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานควรหามาตรการต่างๆ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย เช่น ด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการควบคุมและกำกับดูแล ด้านนโยบายความปลอดภัย เพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานยังมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารและหัวหน้างานควรสนับสนุนนโยบายด้านความปลอดภัยในทางปฏิบัติให้มากขึ้น รวมทั้งเพิ่มการสร้างแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานได้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความปลอดภัย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในฝ่ายช่างการบินไทยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย ณ ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอื่นๆ ได้แก่ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน ท่าอากาศยานอุตะเถา และศูนย์ซ่อมอากาศยาน ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานของศูนย์ซ่อม

อากาศยานดังกล่าว และฝ่ายช่างการบินไทยสามารถนำผลการวิจัยจากศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอื่นๆ ไปใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. ควรทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานของฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการทำวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างาน ซึ่งอยู่ในระดับกำหนดนโยบายมาตรการความปลอดภัย และขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ดังนั้น หากทำวิจัยในส่วนของความคิดเห็นของช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน จะทำให้ได้ข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและวัฒนธรรมความปลอดภัยของฝ่ายช่างการบินไทยอีกมุมมองหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยานและฝ่ายช่างการบินไทยในการนำข้อมูล

ไปใช้วางแผนและกำหนดแนวทางปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในฝ่ายช่างให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

3. ควรทำวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานและวัฒนธรรมความปลอดภัยของหน่วยงานอื่นๆ ทางด้านการบิน เช่น หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ หน่วยงานความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์. (2552). ธุรกิจอากาศยาน. *วารสารส่งเสริมการลงทุน*, 2 (2), 33-51.

ประวิทย์ พงษ์อนันต์. (2548). *ย้อนอดีตการบินไทย*. นนทบุรี : หจก.ไทยเทคนิคส์โกลบอลเซอร์วิส.

เอกสารที่จัดทำขึ้น โดยฝ่ายช่างการบินไทยระดับนโยบาย คือ เอกสาร *THAI Technical Quality Manual* (Revision 04, TTQM 2.1, pp.1-2) และประกาศฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 02/2543 (หน้า 1-2) รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviewing) จากผู้บริหาร.

THAI Technical Department. (2008). *THAI Technical Quality Manual. Revision 04. TTQM*, 23(1), 1-8.

การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

The Operation of Satisfactional Characteristic Development of student in school under
the Pathumthani Province Local Administration Organization¹

ศุภิณี พูลสวัสดิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงาน พัฒนาคุณลักษณะ (2) เปรียบเทียบการดำเนินงานพัฒนา (3) เปรียบเทียบพฤติกรรมอันพึงประสงค์ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ (5) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยสถิติ t (t-test Independent) และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (3) พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง (5) ปัญหามากที่สุด คือผู้ปกครองนักเรียนขาดความเอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

คำสำคัญ คุณลักษณะของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียน สถานศึกษา

Abstract

The major objectives of this research were, (1) to study the operation of satisfactional characteristic development of students and satisfactional characteristic behaviors of the students in schools under the Pathumthani Province Local Administration Organization (2) to compare the operation of satisfactional characteristic development of students in the area Pathumthani Province Local Administration Organization as perceived by

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

administrators and teachers which classified by educational levels and working experiences, (3) to compare satisfactoral characteristic behaviors of the students as perceived by administrators and teachers. (4) to study the relationship between the OSCD and satisfaction behavior of the students in schools under the Pathumthani Province Local Administration Organization. (5) to study problems and recommendations to the OSCD of the students. The samples were 189 administrators and teachers under the Pathumthani Local Administration Organization. The instrument used was an item questionnaire with 0.98 reliability and statistics used in this study were frequency, mean, standard deviation and all hypotheses in the study were tested with comparative statistical analysis (t-test independent). Pearson product-moment correlation coefficient was used for the correlation test of variables. The result revealed that: (1) The opinion of administrators and teachers toward operation of satisfactoral characteristic development and characteristic behaviors of the students in school under the Pathumthani Local Administration Organization in overall was ranked in the high level. (2) The Operation of Satisfactoral Characteristic Development (OSCD) of students in schools and teachers which classified by educational levels and working experiences, were not different. (3) Comparative of satisfactoral behavior of the students were not different. (4) The corelation during the OSCD of the students was positively relative in middle range (5) Problems and Recommendations of OSCD students was found that most of parents had not enough time to look after their children, some students had broken family.

Keywords : satisfactoral characteristic, student, school

ความนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถธำรง รักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอดการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจ มีความสับสนในการรับและการเลือกใช้ค่านิยม ขาดการควบคุมตนเอง รวมทั้งขาดจิตสำนึกในการรักษามรดกทางวัฒนธรรมของชาติ จากสภาวะการณ์ปัจจุบันของโลกที่ประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจอย่างเฉียบพลัน รุนแรง และดูกลาม เป็นตัวชี้วัดที่เป็น

รูปธรรมว่า หากประเทศไทยประเทศหนึ่งของสังคมโลกคิดจะยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรีและยั่งยืน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้มีศักยภาพสูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนการสอนควรผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา สถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝัง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนเหล่านี้ให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 คุณลักษณะ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยใฝ่ เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ สถานศึกษายังสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

สภาพสังคมในปัจจุบันมีความเจริญทางด้าน วัตถุเสียเป็นส่วนใหญ่ โดยมีความเจริญทางด้าน อุตสาหกรรม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ความเจริญดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่และพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดความมีระเบียบวินัย ไม่ใส่ใจในการเรียนรู้ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยตามแฟชั่นและค่านิยม ขาดความ มุ่งมั่นในการทำงาน และขาดการมีจิตสาธารณะ พฤติกรรมดังกล่าวนี้ทำให้เกิดปัญหามากมายใน สังคมตามที่เป็นข่าว เช่น การยกพวกตีกัน การ ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหายาเสพติด และปัญหา เด็กติดเกม ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ผู้เกี่ยวข้องต้อง ร่วมมือกันแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สังคมไทยเป็น สังคมที่น่าอยู่ ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มี หน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงควรดำเนินการปลูกฝัง และพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจและสังคม อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมี ความสุขในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลกต่อไป

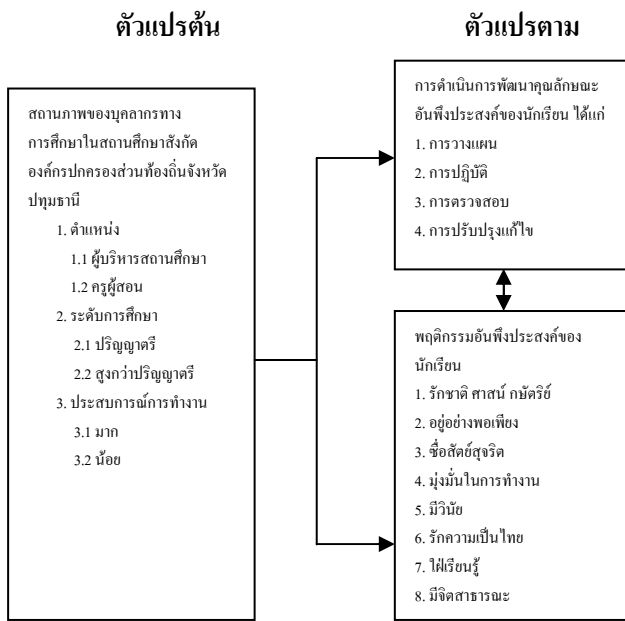
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ว่ามีระดับการ ดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของนักเรียนมากน้อยเพียงใดและมีปัญหาและ อุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงาน พัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนใน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ ทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การ ดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนใน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
5. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และประชากรที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 322 คนรวมเป็นประชากรทั้งสิ้น จำนวน 334 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 178 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 189 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับ

การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) การวางแผนจำนวน 8 ข้อ (2) การดำเนินงานจำนวน 7 ข้อ (3) การตรวจสอบจำนวน 5 ข้อ (4) การปรับปรุงแก้ไขจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีจำนวน 8 ข้อ โดยแต่ละพฤติกรรมอันพึงประสงค์ประกอบด้วยตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ 51 ตัวบ่งชี้นำมาเป็นข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 76 คำถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าการพัฒนามากที่สุดคือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของ

นักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและข้อที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ รองลงมาคือ ชื่อสัตย์สุจริต และมีจิตสาธารณะ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุดคือ ใฝ่เรียนรู้

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ ด้านการตรวจสอบ รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานและด้านที่มีความสอดคล้องน้อยที่สุดคือด้านการวางแผน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงาน และด้านที่มีความสอดคล้องน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านที่มีความสอดคล้องน้อยที่สุดคือด้านการดำเนินงาน

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์

ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่มีความเห็นว่ามึระดับมากที่สุด คือ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ รองลงมาคือ ชื่อสัตย์สุจริต และมีจิตสาธารณะ ส่วนพฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ การมีวินัย รองลงมาคือ มุ่งมั่นในการทำงาน และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องน้อยที่สุดคือ รักความเป็นไทย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด มีจิตสาธารณะ รองลงมาคือ ใฝ่เรียนรู้ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องน้อยที่สุด คือ ชื่อสัตย์สุจริต

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์กับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยทุกด้านของการดำเนินงานพัฒนาความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในระดับปานกลาง

5. ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจำแนกตามความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด พบว่าปัญหาที่พบมากเป็น อันดับแรก คือ ผู้ปกครองนักเรียนขาดความเอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน รองลงมาคือ นักเรียน

บางส่วนมีปัญหาครอบครัวแตกแยก ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ส่วนข้อเสนอแนะที่มากที่สุดอันดับแรก คือ ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินหรือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ควรบูรณาการในทุกกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การอภิปรายผล

การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน และการดำเนินงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ ได้ร่วมกันดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักการดำเนินงานแบบ PDCA รวมทั้งได้รับความร่วมมือในดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาสอดคล้องกับ บงกช พรหมจันทร์ (2552) ได้วิจัยการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน ตามข้อเสนอแนะของผู้ประเมินภายนอก พบว่า ในส่วนของปัญหาและข้อเสนอแนะในภาพรวม ต้องให้ครูมุ่งเน้นการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ โดยผู้บริหารและครูควรใช้หลักการปฏิบัติงานตามวงจรคุณภาพ PDCA อย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ กฤติพงศ์ บุญรงค์ (2550) ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการ ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของ โรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารกับการ

พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มี 4 ขั้นตอน เช่นกัน

พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างและอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมที่มีการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ มีวินัย รักความเป็นไทย มุ่งมั่นในการทำงาน อยู่อย่างพอเพียง และใฝ่เรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละโรงเรียนได้ปลูกจิตสำนึกในการรักษาดีด้วยการเข้าแถวเคารพธงชาติและปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริตและมีจิตสาธารณะด้วยการยกย่องนักเรียนที่ทำความดีและมีแบบบันทึกความดีของนักเรียน ปลูกฝังความมีวินัยด้วยการแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อดูแลและทำความสะอาดทุกวัน การจัดกิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมรับ - ส่งนักเรียนบริเวณหน้าประตูโรงเรียน กิจกรรมพี่ดูแลน้อง กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมคัดเลือกนักเรียนตัวอย่าง กิจกรรมแข่งขันกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อฝึกนักเรียนให้มีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ ยิ่งสัน ทูมมาวีดี (2549, หน้า 75) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียน ด้านการแต่งกายของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหนองสอพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ยุทธชัย สารจันทร์ (2549, หน้า 113) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียน โรงเรียนเมืองสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ สุรศักดิ์ ชาติ (2549, หน้า 82 - 88) ได้ศึกษาการดำเนินงานการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเฉพาะเรื่องการเดินทางมาโรงเรียน การเดินทางกลับบ้านและการแต่งกายไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อตกลงของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์กับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยทุกด้านของการดำเนินงานพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนในระดับปานกลางสอดคล้องกับ วิไลวรรณ เกตุบรรลุ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนต่าง ๆ ได้ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบจึงส่งผลถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ปัญหาในการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า ปัญหาที่พบบากที่สุดคือ ผู้ปกครองนักเรียนขาดความเอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน รองลงมาคือ นักเรียนบางส่วนมีปัญหาคอขวดแตกแยก และสำหรับข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินหรือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ควรบูรณาการในทุกกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพที่ว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรเด็กและเยาวชนอายุระหว่าง 11-22 ปี จำนวน 11.4 ล้านคน อยู่ในครอบครัวเดี่ยวมากกว่า 2.5 ล้านครอบครัว สาเหตุของการเป็นพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวอันดับ 1 เกิดจากการหย่าร้าง รองลงมาคู่สมรสถึงแก่กรรม ที่สำคัญพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวตั้งแต่วัยรุ่นและวัยเรียน (อาทิตย์ ด้วยเกตุ, 2554, หน้า 1) และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มากที่สุดอันดับแรก คือ ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินหรือพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอัน

พึงประสงค์อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ควรบูรณาการในทุกกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (กรมวิชาการ, 2551) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนาและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนา
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง
3. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น ในรูปของคณะกรรมการให้คำปรึกษาสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

4. กระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยให้มีการสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนตามนโยบายการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนการพัฒนา จัดตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาอย่างชัดเจน จัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนา โดยการรับฟังความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

2. ด้านการดำเนินงาน สถานศึกษาควรเผยแพร่แผนพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามแผนพัฒนา จัดระบบการบริหารแผนงานโครงการ จัดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา จัดประชุมชี้แจงแผนงานให้บุคลากรและหน่วยงานทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน มอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติตามแผนให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3. ด้านการตรวจสอบ สถานศึกษาควรจัดทำปฏิทินการกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามอย่างชัดเจน กำกับให้คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบตามแผนและมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบข้อมูลและข้อบกพร่องอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข สถานศึกษาควรนำข้อมูลจากการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขแผนการพัฒนาและการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรให้ความร่วมมือในการปรับปรุงแก้ไข และมีจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาในแต่ละปี

2. ควรวิจัยพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียนกับปัญหาของเยาวชนในสังคมปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ.(2551). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว
- กฤติพงษ์ บุนนรงค์ (2550). *กระบวนการบริหารจัดการ ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.*
พังงา : ถ่ายเอกสาร.
- บงกช พรหมจันทร์. (2552). *การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูนตามข้อเสนอแนะ
ของผู้ประเมินภายนอก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ยิ่งสัน ทูมมาวดี. (2549). *การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านการแต่งกาย โรงเรียนหนองสอพิทย
คม อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.*
- ยุทธชัย สารจันทร์. (2549). *การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านการแต่งกาย โรงเรียนเมืองสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม.บริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- วิไลวรรณ เกตุบรรลุ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรม
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรศักดิ์ ชาติ. (2549). *การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความมีระเบียบวินัยของ
นักเรียน โรงเรียนบ้านวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. บริหาร
การศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- อาทิตย์ ด้วยเกตุ. (2554). *สังคมไทย"วิกฤติ"ครอบครัวแตกแยกสูง. ค้นจาก*
<http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/13028>

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษาในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Relationship between Organizational Commitment and Job Performance of
Municipal Officers: A Case Study in Bang pa in District, Phranakhon Si Ayutthaya¹

วิลาสิณี ศรีไวพจน์ วรุณี เขาวาน์สุขุม และภิรมณ์ ศรีชาติ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล (2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 150 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นและวิธีการเลือกตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน 13 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

* นักศึกษาหลักสูตรภาคนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ปีการศึกษา 2555

Abstract

This paper aims to study: the organizational commitment of municipal employees, the job performance of municipal employees and the relationship between organizational commitment and job performance. The populations of this study consisted of 240 municipal employees in Bang Pa-in district, Phranakon Si Ayutthaya with the sample group of 150 selected randomly. The instrument used in this study was a questionnaire comprising of three aspects of organizational commitment and thirteen items of working performance. The statistics were analyzed using

This paper aims to study: the organizational commitment of municipal employees, the job performance of municipal employees and the relationship between organizational commitment and job performance. The populations of this study consisted of 240 municipal employees in Bang Pa-in district, Phranakon Si Ayutthaya with the sample group of 150 selected randomly. The instrument used in this study was a questionnaire comprising of three aspects of organizational commitment and thirteen items of working performance. The statistics were analyzed using percentage, mean, and standard deviation with the hypotheses tested by the Pearson product moment correlation coefficient. The results showed that: the overall level of employee commitment to the organization was at the highest level; the mean of the municipal employee job performance was at the high level and the municipal employee organizational commitment is positively related to the job performance.

Keywords : Organizational Commitment, Job Performance of Municipality Officers

ความนำ

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกำกับดูแลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าวมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ จัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ

รูปแบบ ตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพ.ร.บ. เทศบาล ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546) ดังนั้นการปฏิบัติงานของเทศบาลจึงต้องอาศัยบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงตอบสนองนโยบาย การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลจึง จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง นับเป็น สิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการพัฒนาและ ปรับปรุงองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมี ผลเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ความ คงอยู่ในงาน และการลาออกจากงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลจึงเลือกศึกษาเทศบาลทั้งหมดในเขตอำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการ ปฏิบัติงานขึ้นกับผลงานและคุณลักษณะ การ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มศักยภาพ ความสามารถในการทำงาน สร้างความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้า รวมถึงยังมีส่วนช่วยชี้แนะและแก้ไข ปรับปรุงผลการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้ เทศบาลประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน เทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลภายในเขต อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วน บุคคลของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความ ผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ 2. ด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ 3. ด้าน บรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 38 ข้อ

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมี รายละเอียดในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2. การสร้างแบบสอบถาม

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดในด้าน เนื้อหา เพื่อที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งคำถามให้ครอบคลุม ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม

2.3 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่ง ผลการปฏิบัติงานแต่ละหัวข้อให้ครอบคลุมครบถ้วน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความ ทันทเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร การวางแผนและการจัดระบบงาน ความ เป็นผู้นำ การพัฒนาบุคลากรได้บังคับบัญชา ความ รับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความ อุดสาหกรรม การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ

2.4 การหาค่าความเที่ยงตรงของ เครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อ คำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) ระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะของ (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543, หน้า 123) แปลความหมายของคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตาม นิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรง ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรง ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความถี่ เที่ยงตรงของเครื่องมือ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97

2.5 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแก้ไขแล้วไป ทดลองใช้กับพนักงานเทศบาล จำนวน 30 ท่าน เพื่อ หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของบรอนบาค (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543, หน้า 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่รับคืนมาทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ หลังจากเก็บรวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บ รวบรวมได้มาทำการลงรหัสและบันทึกผลทั้งหมด เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสอบถามตอนที่ 2 การแปลความ หมายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค่าเฉลี่ยของ คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (อ้างใน อภินันท์ จันตะณี, 2552, หน้า 146)

ค่าเฉลี่ย

1.00 – 1.79 หมายถึง การมีความผูกพันต่อ องค์กรน้อยที่สุด

1.80 – 2.59 หมายถึง การมีความผูกพันต่อ องค์กรน้อย

2.60 – 3.39 หมายถึง การมีความผูกพันต่อ องค์กรปานกลาง

3.40 – 4.19 หมายถึง การมีความผูกพันต่อ องค์กรมาก

4.20 – 5.00 หมายถึง การมีความผูกพันต่อ องค์กรมากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 การแปลความหมาย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานค่าเฉลี่ยของคะแนน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (อ้างใน อภินันท์ จันตะณี, 2552, หน้า 146)

ค่าเฉลี่ย

1.00 – 1.79 หมายถึง การมีผลการ ปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.80 – 2.59 หมายถึง การมีผลการ
ปฏิบัติงานน้อย

2.60 – 3.39 หมายถึง การมีผลการ
ปฏิบัติงานปานกลาง

3.40 – 4.19 หมายถึง การมีผลการ
ปฏิบัติงานมาก

4.20 – 5.00 หมายถึง การมีผลการ
ปฏิบัติงานมากที่สุด

การแปลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน
ต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะณี, 2552, หน้า 150) ดังนี้
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับ
ความสัมพันธ์

0.01 - 0.20 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับต่ำมาก

0.21 - 0.40 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับต่ำ

0.41 - 0.60 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลาง

0.61 - 0.75 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับค่อนข้างสูง

0.76 - 0.90 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง

0.91 - 1.00 แปลความว่ามีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูงมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

- ค่าร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean)

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพ
โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 10,001-
15,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของ
พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่า ความผูกพัน
องค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทาง
สังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน
ความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล พบว่า ผลการปฏิบัติงานทุกด้าน
อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านความอดสาหะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด
รองลงมาคือ ด้านการรักษาวินัย ด้านการปฏิบัติตน
เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ด้านความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน
ความทันเวลา ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน
ด้านความเป็นผู้นำ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ
ได้ และด้านการประหยัด และความคุ้มค่าของการใช้
ทรัพยากร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความ
ผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันองค์กรมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันองค์กรโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับทางสังคมจากการทำงานในองค์กร และพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และอยากทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดนู อัมรานนท์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานขององค์กร

เป็นที่ยอมรับของพนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานให้กับพนักงานด้วยการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี และให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอดสาหะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานมีความมานะอดทน เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาคุณภาพผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร อามาตย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของทั้งสององค์กรนั้นมีความคล้ายคลึงกัน โดยการปฏิบัติงานจะเน้นจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ผลงานที่ปฏิบัติออกมาจะต้องมีความถูกต้อง ทำงานด้วยความระมัดระวังและละเอียด รอบคอบ ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ จำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาที่

เกิดจากการปฏิบัติงานได้ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุมา ชำรวัย (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานในศูนย์กระจายสินค้า มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกคือความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกโดยรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงส่งผลให้พนักงานทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรและประสงค์ให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไป พนักงานของ

องค์กรจึงพยายามปฏิบัติงานออกมาให้ดีที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องนั้นคือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของพนักงาน โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่พนักงานให้กับองค์กรรวมทั้งทางเลือกที่มีของพนักงานและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและยังเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งหากพนักงานรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่า ก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร จะพบว่าเทศบาลหรือการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีลักษณะคล้ายกับระบบของราชการในเรื่องของสวัสดิการต่างๆที่มีมากกว่าบริษัทเอกชนทั่วไปและยังมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากกว่าระบบราชการจึงส่งผลในระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงในหน้าที่การงานรวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ จึงส่งผลโดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานให้ออกมาอยู่ในระดับที่ดี

ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุมา ชำรวาย (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมนั้นคือความผูกพันที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร จึงส่งผลในเรืองการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานขององค์กรมีจิตสำนึกในความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากก็จะตอบแทนองค์กรด้วยการมีผลปฏิบัติงานที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานผ่านผู้บริหารองค์กร ควรสร้างความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมีความยุติธรรม รวมถึงวิธีการขั้นตอนระยะเวลาของโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

1.2 องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมหรือปลูกฝังความผูกพันองค์กรให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม และทุกระดับในองค์กร
2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน เพราะตัวแปรทั้งสองก็มีผลกระทบบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเช่นกัน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วิธีการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คนุช อัมรานนท์. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุภาพร อามาตย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ศิษย์ขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อกิณันท์ จันตะนี. (2552). การใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางธุรกิจ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อรอุมา ชำรว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

**สิ่งแปลกปลอมในอาหารบนอากาศยานพาณิชย์ที่ให้บริการโดย
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบิน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ**
**Foreign Substances in the food served on commercial aircraft provided by Thai Airways
International Public Company Limited, Department of Catering at Suvarnabhumi
Airport¹**

ไปรณีย์ แดงกิจ *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องสิ่งแปลกปลอมในอาหารบนอากาศยานพาณิชย์ที่ให้บริการโดยครัวการบินไทย สุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ข้อร้องเรียนแนวโน้มของข้อร้องเรียนและกลุ่มของประเภทกลุ่มแปลกปลอมจากสายการบินลูกค้าเกี่ยวกับประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหาร การวิจัยครอบคลุมข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2549-2553 หลักการ Chi-Square พบว่าจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารแต่ละประเภทจากสายการบินลูกค้าไม่สมกันกับข้อร้องเรียนคาดหวัง และจากการทดสอบกราฟเส้นอนุกรมเวลาสามารถพยากรณ์ได้ว่าแนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารจะมีโอกาสเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยมาก และจากการพิสูจน์โดยหลักการ Pareto พบว่ากลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่ออย่างสำคัญต่อผู้โดยสาร ได้แก่ เส้นผม และวัตถุแปลกปลอมอื่นๆ

คำสำคัญ : สิ่งแปลกปลอมในอาหาร, อากาศยานพาณิชย์

Abstract

This paper reports the study about foreign substances in the food served on commercial aircraft provided by Thai Airways International Public Company Limited, Department of Catering at Suvarnabhumi Airport. The objectives of this study are to analysis the airline customer's complaint about the type of foreign substances in food the trend of airline customer's complaint of foreign substances in food foreign substances in food. The data of foreign substance types in food used in this research were collected from the airline customers' complaint from 2006-2010 B.E. The initial result by Chi-Square Principle was found the increased compliant about foreign substances in the food served.

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. สุธี อักษรภักดิ์

airline customer's complaint was not corresponded with the cause of the complaint as expected. It was also forecasted that the trend of complaint in foreign substances in food will increase slightly. This and the forecast was done by Time-Series Principle. In addition, using Pareto Principle found that hair and other foreign substances affect significantly to passengers.

Keywords: Foreign Substances in the Food, Commercial Aircraft

ความนำ

การให้บริการอาหารสำหรับสายการบิน มีบทบาทสำคัญต่อการขนส่งทางอากาศเนื่องจากความจำเป็นของมนุษย์ในการอุปโภค บริโภค ทำให้สายการบินจำเป็นต้องมีการจัดหาอาหารและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้บริการแก่ผู้โดยสารระหว่างการเดินทาง ซึ่งอาหารและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัยและมีคุณภาพนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การเดินทางของผู้โดยสารดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความประทับใจ เพราะอาหารเป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์ของสายการบินซึ่งมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจซื้อของผู้โดยสาร ทั้งนี้เนื่องจากการขนส่งทางอากาศ โดยเฉพาะการขนส่งทางอากาศแบบประจำระหว่างประเทศนั้น เป็นกิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม มีการบินผ่าน แวะพัก หรือลงจอดในประเทศต่าง ๆ ทำให้การบริการประเภทนี้มีลักษณะจำเพาะมีข้อจำกัดหลายด้าน ทำให้มีความแตกต่างจากการให้บริการอาหารบนภาคพื้น เช่น ความแตกต่างทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม เช่น สภาพอากาศ ความดัน แสงสว่าง พื้นที่ใช้สอย ความหลากหลายด้านเชื้อชาติ และศาสนาของผู้โดยสาร ปัจจัยทางทางด้านสุขภาพ อนามัย และสาธารณสุข ความจำกัดด้านเศรษฐกิจ ต้นทุน ค่าใช้จ่าย ที่สำคัญคือข้อจำกัดด้านกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลทั้งภายในและระหว่างประเทศ

จากเงื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้ผลิตอาหารต้องรักษามาตรฐานและคุณภาพเพื่อความปลอดภัยของอาหาร และพัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความสร้างสรรค์ หลากหลาย ภายใต้นโยบายของแต่ละสายการบิน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าสายการบินนั้นคือคุณภาพและสุขอนามัยของอาหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญระดับต้นๆที่สายการบินลูกค้าให้ความสำคัญ จากการศึกษาข้อมูลจากผู้โดยสารร้องเรียนต่อสายการบินลูกค้าพบว่า ข้อร้องเรียนที่สายการบินลูกค้ารายงานมากที่สุดคือ เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยของเครื่องอุปโภค บริโภค โดยเฉพาะเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหาร

จากปัญหาดังกล่าวนั้นอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย ไม่ถูกสุขลักษณะอนามัยต่อผู้โดยสาร ซึ่งอาจก่อให้เกิดอาการแพ้ บาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยสาหัส และส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้โดยสาร ทำให้เสียภาพลักษณ์ และความไว้วางใจอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าเกี่ยวกับประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหาร

2. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหาร
3. เพื่อวิเคราะห์กลุ่มของประเภทสิ่งแปลกปลอมในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสาร

สมมติฐานการวิจัย

1. จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารแต่ละประเภทจากการบินลูกค้าสัมพันธ์กับข้อร้องเรียนภาคหวัง
2. แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารสามารถพยากรณ์เชิงเวลาได้โดยอาศัยกราฟแนวโน้มอนุกรมเวลา
3. กลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสารมีไม่เกิน 2 ประเภท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการ Pareto คือ หลักในการอ้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสองชุด ที่แสดงถึงความไม่สมดุล ซึ่งสิ่งที่สำคัญมีเพียงประมาณ 20% และสิ่งที่ไม่สำคัญจะมีประมาณ 80% ซึ่งในปี ค.ศ.1930-1950 นักคิดเกี่ยวกับเรื่อง Quality Management นามว่า Dr. Joseph Juran ได้นำแนวความคิดของ Pareto ไปใช้ต่อ แล้วหลักการนี้ก็กลายเป็นหลักการของ Pareto หรือ กฎ 80/20 ที่ในปัจจุบันนิยมใช้กันแพร่หลาย และสามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน

แนวคิดเกี่ยวกับอาหารปลอดภัยและอนามัยอาหาร ซึ่งใช้ระบบ HACCP คือ ระบบการจัดการคุณภาพด้านความปลอดภัย (สมาคมนิวเคลียร์แห่งประเทศไทย, 2555) ซึ่งใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิตให้ได้อาหารที่ปราศจากอันตราย ซึ่งอันตรายจากอาหารมาจาก 3 สาเหตุ ได้แก่ 1. อันตรายทางชีวภาพเช่นจากเชื้อจุลินทรีย์ 2. อันตราย

จากสารเคมี และอันตรายทางกายภาพ ปัจจุบันระบบ HACCP ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โครงการมาตรฐานอาหาร FAO / WHO จึงได้จัดทำข้อกำหนดหลักการของระบบ HACCP และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำไปใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษางานวิจัยก่อนหน้าที่ใช้หลักการ Pareto เพื่อศึกษาวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล และงานวิจัยเรื่องคุณภาพที่ถูกสุขอนามัยของอาหารที่ให้บริการบนเครื่องบิน ซึ่งมีเนื้อหาที่ช่วยสนับสนุนข้อมูลงานวิจัย ได้แนวทางในการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาความปลอดภัยและอนามัยอาหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมจำนวนข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าที่รายงานมายังบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบิน สุวรรณภูมิ โดยมีจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารตลอดระยะเวลา 5 ปี ทั้งสิ้น 822 ข้อร้องเรียน และจำนวนอาหารที่ให้บริการ 5 ปี ทั้งสิ้น 93,487,407 ชุด ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของสิ่งแปลกปลอมได้เป็น 4 ประเภท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ได้แก่ ระบบ Electronic Document ใน Intranet (www.thaisphere.org) ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และบางส่วนเก็บอยู่ในแฟ้มรายงานข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้า และรายงานการประเมินความพึงพอใจประจำปี มาทำการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการคำนวณ ดำเนินการเพื่อพิสูจน์ความน่าเชื่อถือข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทุกข้อมูเกี่ยวกับข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหาร เป็นการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549-2553 มาสรุปโดยจำแนกประเภท และคำนวณโดยใช้สถิติค่าร้อยละ

2. การพิสูจน์สมมติฐาน

ข้อที่ 1 “ประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารซึ่งได้รับการร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าสมกันกับค่าคาดหวัง” ซึ่งพิสูจน์โดยใช้สถิติ ไค - สแควร์ โดยการทดสอบการสมกัน (Test of Goodness of Fit)

สมมติฐานโดยทั่วไปของการทดสอบการสมกัน (Test of Goodness of Fit) ซึ่งเป็นการทดสอบว่าความถี่ที่สังเกตได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล (observed frequency) กับความถี่ที่คาดหวัง (expected frequency) สมกันหรือไม่

ข้อที่ 2 “แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารสามารถพยากรณ์เชิงเวลาได้โดยอาศัยกราฟแนวโน้มอนุกรมเวลา” นำจำนวนข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าที่แจกแจงเป็นรายปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2549-2553 และจำนวนอาหารทั้งหมดที่ผลิตต่อปี มาคำนวณเป็นจำนวนข้อร้องเรียนต่อจำนวนอาหาร 1,000,000 ที่ใช้กราฟแนวโน้มอนุกรมเวลา

ข้อที่ 3 “กลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสารมีไม่เกิน 2 ประเภท” โดยใช้หลักการ Pareto หรือกฎ 80/20 เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสองชุด ได้แก่ จำนวนข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าและกลุ่มประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสาร โดยนำข้อมูลข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2549-2553 มาวิเคราะห์ตามหลัก Pareto เพื่อวิเคราะห์กลุ่มของประเภทสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารตามลำดับ เพื่อแสดงให้เห็นว่ากลุ่มประเภท

ของสิ่งแปลกปลอมใดที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสาร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารซึ่งได้รับการร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าไม่สมกันกับจำนวนคาดหวังทางสถิติ หรือที่ควรจะเป็น ซึ่งจำนวนคาดหวัง หรือจำนวนที่ควรจะเป็นของสิ่งแปลกปลอมแต่ละประเภทที่พบนั้น ควรจะเท่ากันทั้ง 4 ประเภท โดยเฉลี่ยที่ 205.5 จาก 822 ข้อร้องเรียน

เมื่อพบว่าจำนวนของข้อร้องเรียนไม่สมกันกับจำนวนคาดหวังทางสถิติ จึงได้ทำการพิสูจน์เพื่อลำดับความสำคัญของประเภทของสิ่งแปลกปลอมซึ่งพบว่ากลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสารมี 2 ประเภท ได้แก่ เส้นผม และวัตถุแปลกปลอมอื่น ๆ กล่าวคือประมาณ 73% จากสิ่งแปลกปลอม 4 ประเภท ซึ่งหมายความว่าสิ่งแปลกปลอมทั้ง 2 ประเภทนี้เป็นปัญหาสำคัญที่สุดที่ควรแก้ไขก่อน เพราะเกิดขึ้นบ่อยครั้งและอาจส่งผลกระทบต่อผู้โดยสาร และความพึงพอใจของสายการบินลูกค้ามากที่สุด

หลังจากนั้นทำการพยากรณ์แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหาร ซึ่งสามารถพยากรณ์เชิงเวลาได้โดยอาศัยกราฟแนวโน้มอนุกรมเวลา ผลการพิสูจน์พบว่าแนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารจะมีโอกาสเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

อย่างไรก็ตามสามารถนำข้อมูลการพยากรณ์แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนี้ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อลดแนวโน้มหรือโอกาสของความผิดพลาดอาจเกิดขึ้นต่อไป โดยเน้นเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญที่พบการร้องเรียนมาก

ที่สุด หรือส่งผลต่อผู้โดยสารและสายการบินลูกค้ามากที่สุดเป็นหลัก

การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อวิเคราะห์ข้อร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าเกี่ยวกับประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหาร” พบว่าประเภทของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหาร ซึ่งได้รับการร้องเรียนจากสายการบินลูกค้าไม่สมกันกับจำนวนคาดหวังหรือจำนวนที่ควรจะเป็น ซึ่งจำนวนคาดหวังหรือจำนวนที่ควรจะเป็นของสิ่งแปลกปลอมแต่ละประเภทที่พบนั้น ควรจะเท่ากันทั้ง 4 ประเภท โดยเฉลี่ยที่ 205.5 จาก 822 ข้อร้องเรียน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 คือ “จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารแต่ละประเภทจากสายการบินลูกค้าสมกันกับจำนวนคาดหวัง”

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหาร” จากการพยากรณ์เชิงเวลาโดยอาศัยกราฟแนวโน้มอนุกรมเวลา พบว่าเส้นแนวโน้มอนุกรมเวลาที่ได้จากสมการถดถอยขนานกับแกน X กล่าวคือ เส้นแนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารแสดงให้เห็นว่า จำนวนข้อร้องเรียนจะมีโอกาสเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยมาก ซึ่งพยากรณ์ได้จากกราฟเส้นอนุกรมเวลา ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1.7.2 คือ “แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจือปนในอาหารสามารถพยากรณ์เชิงเวลาได้โดยอาศัยกราฟเส้นอนุกรมเวลา”

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “เพื่อวิเคราะห์กลุ่มของประเภทสิ่งแปลกปลอมในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสาร” พบว่ากลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสารมี 2 ประเภท ได้แก่ เส้นผม และ

วัตถุแปลกปลอมอื่นๆ ซึ่งมี 73% จาก 822 ข้อร้องเรียน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1.7.3 คือ “กลุ่มของสิ่งแปลกปลอมที่เจือปนในอาหารที่ส่งผลกระทบต่อผู้โดยสารมีไม่เกิน 2 ประเภท”

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากข้อมูลที่ได้รวบรวมและได้สรุปไว้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านอนามัยอาหารที่ให้บริการบนเครื่องบิน โดยเฉพาะปัญหาการเจือปนของสิ่งแปลกปลอมประเภทเส้นผม และวัตถุแปลกปลอมอื่น ๆ ซึ่งควรมีการป้องกันอย่างรัดกุมมากขึ้น สร้างความตระหนักเรื่องความสะอาดส่วนบุคคลของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มความเข้มงวดของกฎระเบียบ หรือเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบคุณภาพตั้งแต่วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต เครื่องมือและอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการป้องกัน เช่น การเพิ่มจำนวนและประสิทธิภาพของตู้ Air Shower สำหรับทำความสะอาดสิ่งสกปรกและเส้นผมที่เกาะติดร่างกาย เนื่องจากปัจจุบันมีตู้ Air Shower ติดตั้งอยู่เพียง 2 ประตู ซึ่งประตูที่พนักงานสามารถเดินเข้าออกได้มีมากกว่า 2 ประตู จึงควรมีการติดตั้งเพิ่มหรือสั่งห้ามเข้าออกประตูที่ไม่มีเครื่อง Air Shower นอกจากนี้ ควรมีเครื่องตรวจจับสนามแม่เหล็ก เพื่อตรวจจับโลหะ หรือเครื่องมือต่างๆที่สามารถตรวจจับสิ่งแปลกปลอมที่อาจหลุดร่วงลงไป ในอาหาร เพื่อความปลอดภัยของวัตถุดิบและอาหารตั้งแต่เข้าสู่กระบวนการผลิต จนถึงการจัดส่งสู่มือของสายการบินลูกค้า เพื่อเกิดความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญ์ชรีณี ปราบใหญ่ (2554)

ผลการวิจัยนี้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในการพัฒนาด้านอนามัยอาหาร และความปลอดภัยของอาหาร โดยใช้

แนวทางในการลดความเสี่ยงการเจ็บของสิ่ง
แปลกปลอมในอาหารที่ให้บริการบนเครื่องบิน หรือ
เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเพื่อลด
โอกาสการเกิดความผิดพลาด มีความถูกต้อง แม่นยำ
และมีประสิทธิภาพมากในการควบคุมอนามัยอาหาร
สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรแยกข้อมูล
ประเภทวัตถุแปลกปลอมอื่น ๆ ออกเป็นชนิดต่าง ๆ
เช่น พลาสติก โลหะ กระจก และลำดับความสำคัญ
จะทำให้ข้อมูลที่น่าวิเคราะห์มีความหลากหลาย
มากและชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำผลวิจัยมาใช้
ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควร
วิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหา เช่น การลดสิ่งแปลกปลอม

ในอาหารบนอากาศยานพาณิชย์ เพื่อลดจำนวนข้อ
ร้องเรียนเรื่องการพบสิ่งแปลกปลอมเจ็บใน
อาหาร

นอกจากนั้น ควรทำการวิจัยโดยแยกข้อมูล
ระหว่างอาหารสำหรับผู้โดยสารกับอาหารนักบิน
เพราะอาหารสำหรับนักบินและวิศวกรบนเครื่องบิน
จะมีความเข้มงวดมากกว่าอาหารของผู้โดยสาร เมื่อ
เกิดอันตรายจะส่งผลกระทบต่อตนเองและความ
ปลอดภัยของผู้โดยสาร

เอกสารอ้างอิง

- ปัญญ์ชรีณี ปราบใหญ่. (2554). ความคิดเห็นของผู้โดยสารชาวไทยที่มีต่อการบริการสายการบินต้นทุนต่ำใน
ประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(2), 18-25.
- สมาคมนิเวศลิษฐ์แห่งประเทศไทย. (2555). *แผนภูมิพาร์โต (Pareto Diagram)*. ค้นจาก
<http://www.nb2.go.th/~praphas/ru/upload/bm705/individual/บทที่ 7.doc>

คุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน Qualification and motivation for air traffic controller Instructor in Area control center¹

เพชรลดา รุ่งเจริญ*

บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินเกี่ยวกับคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 105 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินมีความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน อยู่ในระดับมากที่สุด (2) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน โดยรวมแตกต่างกัน และ (3) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณลักษณะและแรงจูงใจ, เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ, ครูฝึกอบรม

Abstract

This research paper reports the study aiming to analyze opinion of Air traffic controllers in Area Control Center regarding qualification and motivation for Air traffic controller instructor in Area Control Center. Questioners were used to collect data from 105 traffic controllers. The research found that (1) Air traffic controllers in Area Control Center have opinion in general, towards qualification and motivation for Air traffic controller instructor in Area Control Center at the highest level. (2) The Air traffic controllers in Area Control Center that were classified by gender, education level, current working position and working experience have differences opinions towards qualification for Air traffic controller instructor in Area Control Center. And

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา ร.ศ.ดร.สุธี อักษรกิตติ์

working position and working experience have their opinions towards motivation for Air traffic controller instructor in Area Control Center with no difference.

Keywords : qualification and motivation, air traffic controller, instructor

ความนำ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีหน้าที่หลักคือ การบริการจราจรทางอากาศ อันได้แก่ การบริการควบคุมจราจรทางอากาศโดยจัดระบบการขนส่งทางอากาศตามระเบียบและมาตรฐานสากล การแจ้งข่าวสาร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักบิน รวมทั้งการค้นหาและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่ประสบอุบัติเหตุเพื่อให้การจราจรทางอากาศดำเนินไปด้วยความปลอดภัย รวดเร็ว และเป็นระเบียบ โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเป็นผู้ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ

งานบริการควบคุมจราจรทางอากาศสามารถแบ่งหน้าที่ออกเป็น 3 ชนิด โดยจำแนกตามบริเวณที่ควบคุมคือ การควบคุมจราจรทางอากาศ บริเวณท่าอากาศยาน การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน และการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ซึ่งต้องการเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศและครูฝึกที่มีคุณลักษณะทางกายภาพ และจิตใจ เช่น การตัดสินใจ การมีระเบียบวินัย และแรงจูงใจ ฯลฯ ที่มีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินในอนาคต

งานควบคุมจราจรทางอากาศเป็นงานเฉพาะด้านที่จะต้องเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องจัดขึ้นภายในศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยคัดเลือกบุคลากรภายในที่เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในสายงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ได้ตามแนวปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อคุณลักษณะสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน
2. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะและแรงจูงใจของครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อคุณลักษณะสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินอยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อ

แรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินอยู่ในระดับมาก

3. เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณลักษณะสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีสำหรับครูที่ดีควรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญๆ คือ

1. มีความรู้ดี คือ มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอน ตลอดจนการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตัวเอง รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น

2. บุคลิกภาพดี คือ สุภาพเรียบร้อย พุดจาไพเราะ น้ำเสียงชัดเจน และมีลักษณะเป็นผู้นำ

3. การสอนดีและปกครองดี คือ อธิบายได้ชัดเจนครบทุกกระบวนการ ความปกครองดูแลนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีงาม

4. ความประพฤติดี คือ เว้นจากอบายมุขทุกอย่าง ทำแต่ความดีทั้งกาย วาจา ใจ มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มีเมตตากรุณา เสียสละ มีความยุติธรรม และมีมานะอดทน

5. มีมนุษยสัมพันธ์อันดี คือ มีธรรมาศัยไมตรีกับทุกคน และมีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน หรือ ความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ (กรณพัทตรา ศักดา, 2554) แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ เช่น การได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง การได้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการทำวิจัยนี้ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูที่ดีและแรงจูงใจ ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในการทำวิจัยและสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดีนั้นมีหลายรูปแบบ แต่โดยพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่ดีต้องประกอบไปด้วย ความรอบรู้ มีจรรยาบรรณ มีความยุติธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความอดทน และมีความสามารถทำให้เข้าใจได้ชัดเจนและรวบรัด เป็นต้น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ทำให้ทราบว่าสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร สำหรับการวิจัยนี้ประชากร ได้แก่ พนักงานตั้งแต่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินขึ้นไป ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ 1 และ 2 บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 141 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานตั้งแต่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน

ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 141 คน นำมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่ยอมรับให้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 104.25 คน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 105 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ซึ่งได้จากการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังรายละเอียด

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินมีทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ซึ่งในแบบสอบถามเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 คือปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จะศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน การพิสูจน์สมมติฐานเชิงการบรรยายผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาใช้ข้อมูลจากส่วนที่ 2 ได้ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ส่วนการทดสอบความแตกต่าง ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มประชากร 1 คู่ คือ เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ทดสอบโดยการทำ t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มประชากรมากกว่า 1 คู่ คือ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ทดสอบ โดยการทำ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ผลการวิจัย

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ได้แก่

1. เพศ ผลจากการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน (ร้อยละ 48.57) เพศหญิง จำนวน 54 คน (ร้อยละ 51.43)

2. วุฒิการศึกษา ผลจากการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 75 คน (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ วุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 20.95) และวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 7.62)

3. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลจากการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอาวุโส มากที่สุดจำนวน 51 คน (ร้อยละ 48.57) รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้จัดการงานควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 26.67) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 24.76)

4. ประสบการณ์การทำงาน ผลจากการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มากที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 38.10) รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน (ร้อยละ 29.52) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 20.95) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 6.67) และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.76)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร

ทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณลักษณะสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินแตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวุฒิการศึกษาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะ สรุปได้ว่า ครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน ควรจะต้องมีการเพิ่มพูนและทบทวนความรู้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของเครื่องบิน เช่น อัตราการเพิ่มระยะสูง (rate of climb) อัตราการลดระยะสูง (rate of descent) รวมทั้งควรจะมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทัศนคติในการทำงานเชิงบวก ไม่มีอคติกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เข้ารับการอบรม ต้องเป็นผู้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและผ่านการอบรม

เกี่ยวกับจิตวิทยาในการสอนเพื่อให้มีความเข้าใจถึงผู้
เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งมีเทคนิคการถ่ายทอด
ความรู้ เทคนิคการสอน ตลอดจนมีความคิดเห็นว่า
ควรจะมีใบอนุญาตครูฝึกอบรมฯ โดยต้องมีการสอบ
และประเมินผลการสอนทุกปี เพื่อให้มีการปรับปรุง
และพัฒนารูปแบบการสอนต่อไป

2 ด้านแรงจูงใจ สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ควบคุม
จราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน เห็นว่าครูฝึกอบรม
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน
เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้มี
ความเสียสละ อดทน เนื่องจากต้องสอนผู้เข้ารับการ
อบรมตั้งแต่ความรู้ระดับพื้นฐาน ดังนั้น จึงควรมี
ค่าตอบแทนพิเศษมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป เช่น
การมีค่าวิชาชีพครู การได้รับการประเมินและการ
พิจารณาบำเหน็จพิเศษ รวมทั้งควรได้รับการอบรม
หรือดูงานต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ สามารถเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาระบบการคัดสรรผู้ที่จะมาทำหน้าที่ครู
ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศตาม
เส้นทางบิน ทำให้ได้ครูฝึกอบรมฯ ที่มีคุณภาพ
มีความรู้และทักษะที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้
เข้ารับการอบรม ตลอดจนมีแนวทางการเพิ่ม
แรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่น มีค่าวิชาชีพครูฝึกอบรมฯ
การได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อและดูงาน ทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้

เอกสารอ้างอิง

ภรพักตรา สักดา. (2555). ความพึงพอใจของผู้โดยสารชาวไทย ที่มีต่อการบริการภายในห้องรับรองชั้นธุรกิจของ
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
เอเชีย*, 6(1), 81-89.

สมาคมนิเวศliersแห่งประเทศไทย. (2555). *แผนภูมิพาร์โต (Pareto Diagram)*. ค้นจาก
<http://www.nb2.go.th/~praphas/ru/upload/bm705/individual/บทที่ 7.doc>

เทคนิคการเรียนการสอน รวมทั้งเทคโนโลยีที่
ทันสมัย เพื่อนำมาปรับใช้ในแต่ละหลักสูตร ซึ่งเป็น
วิธีการลดปัญหาครูฝึกอบรมฯ ที่ไม่เพียงพอใน
ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและ
แรงจูงใจสำหรับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
บริเวณท่าอากาศยานและเขตประชิดท่าอากาศยาน
ณ ศูนย์ควบคุมการบินอื่นๆ เช่น ศูนย์ควบคุมการบิน
สุวรรณภูมิ ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ศูนย์
ควบคุมการบินภูเก็ต เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
ระบบการคัดสรรผู้ที่จะมาทำหน้าที่ครูฝึกอบรม
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

2. ควรทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา
ความสามารถครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร
ทางอากาศ เพื่อทำการวิเคราะห์ห้ระดับความสามารถ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสอน รูปแบบการฝึกอบรมและ
ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการสอนหลักสูตรต่าง ๆ

3. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังต่อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งครูฝึกอบรมเจ้าหน้าที่
ควบคุมจราจรทางอากาศ เพื่อทำการวิเคราะห์ห้ระดับ
ความคาดหวัง และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าของครู
ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

การปรับปรุงกิจกรรม บริการและพื้นที่ใช้สอย สำหรับผู้โดยสารระหว่างประเทศ
บริเวณพื้นที่นอกเขตการบินของอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
Improvement of Activities, Services and Space for the Landside in the Passenger
Terminal Building at Suvarnabhumi International Airport¹

วันทนี ส.ศรีสุวรรณ*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์กิจกรรมและความต้องการของผู้โดยสาร ซึ่งเชื่อมโยงถึงความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจระหว่างขนาดของพื้นที่และตำแหน่งของพื้นที่ ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ของผู้ใช้อาคารผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่างประเทศ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่มีความเกี่ยวข้องกัน กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารมี 2 ประเภท ได้แก่ ผู้โดยสารขาเข้าจำนวน 400 คน และผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ จำนวน 400 คน รวมทั้งหมด 800 คน โดยวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจากอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยที่ได้คือผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศมีความพึงพอใจน้อยในด้านพื้นที่ที่รอรับกระเป๋าและพื้นที่ชานชาลาขึ้นรถที่มารับ และมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ คือ ป้ายบอกข้อมูลสายพานรับกระเป๋า ห้องน้ำ อินเทอร์เน็ต ที่นั่งพักคอย ร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม บริการแลกเงิน ส่วนผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศมีความพึงพอใจน้อยในด้านขนาดพื้นที่ที่ตรวจคนเข้าเมืองและพื้นที่ตรวจค้นสัมภาระ/ความปลอดภัย ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ คือ พื้นที่นั่งพักผ่อน/สวนหย่อม ร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม บริการแลกเงิน ร้านสะดวกซื้อ ซึ่งอาคารผู้โดยสารขาเข้าปรับปรุงโดยการปรับภูมิทัศน์ภายในห้องน้ำ จัดพื้นที่ร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่มและอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ที่รอรับกระเป๋า/สัมภาระ สร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อลดความตึงเครียด พื้นที่จุดนัดพบ ส่วนอาคารผู้โดยสารขาออกปรับปรุงโดยการสร้างบรรยากาศที่ดีและความเพลิดเพลินในการสัญจรภายในอาคารเพิ่มที่นั่งพักคอย/สวนหย่อม สำหรับเป็นจุดนัดพบ เปิดให้บริการเคาน์เตอร์ตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นและเพิ่มจำนวนเครื่องมือ/อุปกรณ์ สำหรับตรวจค้นสัมภาระผู้โดยสารให้เพียงพอกับการใช้งาน

คำสำคัญ : กิจกรรมและบริการท่าอากาศยาน พื้นที่ใช้สอยภายในอาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.สุธี อักษรกิตติ์

Abstract

The objective of the research was to empirically formulate a set of design criteria for international airport terminal. A Post Occupancy Evaluation (POE) approach was applied to determine the user needs affecting configuration and size of the interior space. The research sample consisted of 800 respondents categorized into 2 types namely international arrival passengers and international departure passengers. A preliminary research was conducted in August 2010 to test the validity and the reliability of the research tools. Objective was to analyze a particular activity with the corresponding passenger needs which were then equated to satisfaction between size and space and demands for service and facilities. The results showed that: the international arrival passengers were not satisfied with the luggage claim and the curb side areas and the needs in terms of facilities and services were improvements on luggage belt information, toilet, internet, waiting area, food and beverage, exchange service and retail shop; the international departure passengers were not satisfied with the immigration and security check point areas with their needs namely rest area and garden, food and beverage, exchange service and convenience store.

Keywords: activity airport, service space, passenger terminal building, suvanabhumi airport

ความนำ

ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเปิดใช้งานเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2548 ในแต่ละปีอาคารผู้โดยสารจะต้องรองรับกับปริมาณผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ทอท. จึงมีนโยบายที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของอาคารผู้โดยสารให้สามารถรองรับจำนวนผู้โดยสารเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการ นโยบายของการพัฒนาของ ทอท. ที่มุ่งพัฒนาใน 2 ลักษณะ ได้แก่ ประการแรก การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้สามารถรองรับการจราจรทางอากาศที่เพิ่มขึ้น และประการถัดมาคือ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างขององค์กรของ ทอท.

ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาในการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านพื้นฐานเพื่อรองรับการจราจรทางอากาศที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาที่เกิดขึ้นแต่อยู่ภายในกรอบของอาคารเดิมจึงทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านกิจกรรมในพื้นที่และเส้นทางสัญจรภายในอาคารผู้โดยสาร

หลักการและเหตุผลในการทำวิจัย

การวิจัยและจัดเก็บข้อมูลเพื่อประมวลผลจากความต้องการใช้พื้นที่และกิจกรรมภายในอาคารผู้โดยสารในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงความต้องการในด้านขนาดและการจัดวางพื้นที่ใช้สอย ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ที่ต้องการเพิ่มจากที่บริการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อใช้ปรับปรุงพื้นที่ใช้สอยในพื้นที่นอกเขตการบิน อาคารผู้โดยสารและยกระดับการบริการของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่มีต่อผู้โดยสาร ซึ่งมีผลต่อการจัดอันดับท่าอากาศยานที่ดีที่สุดในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการกิจกรรม บริการ และพื้นที่ใช้สอยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่างประเทศ ภายในอาคารผู้โดยสารระหว่างประเทศ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงความต้องการกิจกรรม บริการและพื้นที่ใช้สอย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่าง

ประเทศ ภายในอาคารผู้โดยสารระหว่างประเทศ
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ
เกี่ยวกับขนาดพื้นที่ภายในอาคารผู้โดยสาร
ขาเข้า ได้แก่ พื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง พื้นที่รอรับ
กระเป๋าและสัมภาระ พื้นที่ศุลกากร พื้นที่จุดนัดพบ
นานาชาติขึ้นรถที่มารับ และพื้นที่ภายในอาคาร
ผู้โดยสารขาออก ได้แก่ ซานชาลาลงรถที่มารับ พื้นที่
ตรวจบัตรโดยสาร พื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง พื้นที่
ศุลกากร พื้นที่ตรวจค้นสัมภาระและความปลอดภัย
มีความเป็นอิสระต่อกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ
เกี่ยวกับระยะทางภายในอาคารผู้โดยสารขาออก
ได้แก่ ซานชาลาลงรถถึงพื้นที่ตรวจบัตรโดยสาร
พื้นที่ตรวจบัตรโดยสารถึงพื้นที่บริการเชิงพาณิชย์ มี
ความเป็นอิสระต่อกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสิ่ง
อำนวยความสะดวกของผู้ใช้อาคารผู้โดยสารขาเข้า
ได้แก่ ระยะเวลาตรวจคนเข้าเมือง ระยะเวลากระเป๋า
และสัมภาระ พื้นที่จุดนัดพบ และผู้ใช้อาคาร
ผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ ได้แก่ ก่อนตรวจ
บัตรโดยสารและหลังตรวจบัตรโดยสาร มีความเป็น
อิสระต่อกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการบริการ
เชิงพาณิชย์ของผู้ใช้อาคารผู้โดยสารขาเข้า ได้แก่
พื้นที่รอรับกระเป๋าและสัมภาระ พื้นที่จุดนัดพบ และ
อาคารผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ ได้แก่ พื้นที่
โถงสาธารณะ มีความเป็นอิสระต่อกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดโดยทั่วไปสำหรับอาคารผู้โดยสาร
สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ผู้โดยสารและ
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในอาคาร เพื่อให้ทราบถึง

กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในอาคารอันจะมีผลต่อขนาด
และการจัดองค์ประกอบของผังพื้นที่ภายในอาคาร
ผู้โดยสารที่ตอบสนองต่อขั้นตอนการเดินทางที่
เกิดขึ้น

ทฤษฎีอาคารท่าอากาศยานสร้างตาม
หลักการของ ICAO กล่าวถึงออกแบบให้มี
ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น และ
เหมาะสมต่อการเจริญเติบโตในอนาคตมากที่สุด ที่
สำคัญจะต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และปฏิบัติตาม
องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
คือสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่
ทรัพยากร (resources) หรือสิ่งเร้า (stimuli)
การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษา
พบว่าทรัพยากร หรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการ
ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขแก่มนุษย์
ความพึงพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อทรัพยากรทุก
อย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการให้บริการ
กล่าวถึงการบริการเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำ หรือ
ติดต่อและเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ การให้บริการ
ต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง ทั้งด้วย
ความพยายามใด ๆ ก็ตามด้วยวิธีการหลากหลาย ใน
การทำให้คนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับความช่วยเหลือ
การให้บริการจึงสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี
จุดสำคัญคือ เป็นการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก
ให้แก่ผู้ใช้บริการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยนี้ได้ศึกษา
งานวิจัยในอดีตเรื่องการออกแบบอาคารผู้โดยสาร
สากลส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นการวิจัยที่ทำให้ทราบถึง
ความต้องการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ใช้งาน
อย่างแท้จริง เป็นกระบวนการประเมินอาคารอย่างมี
ระเบียบเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้ใช้อาคารและผลจาก
อาคารต่อผู้ใช้ เป็นการประเมินแบบมีหลักการและ
ไม่ลำเอียง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยนี้ประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้โดยสารขาเข้า คือ ผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติ ผู้โดยสารขาออก คือ ผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยจำนวนประชากรที่ทำการสำรวจเป็นผู้โดยสารขาเข้า ภายในอาคารผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติจากจำนวนประชากรรวมทั้งหมดในพ.ศ. 2549 – 2552 จำนวน 98,943,325 คน นำมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่ยอมรับให้เป็นตัวแทนของประชากร ได้จากการสุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติอย่างสะดวก โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศเท่ากับ 399.97 คนและขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศเท่ากับ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นเชิงพื้นที่ของ ผู้โดยสารขาเข้าและขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติต่อท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

แบบสอบถามของผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สัญชาติ ชั้นโดยสารของบัตรโดยสาร จุดประสงค์การเดินทาง ตอนที่ 2 มี 2 ประเด็นคำถาม คือ ด้านความพึงพอใจขนาดของพื้นที่ และด้านความ

ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการทราบถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อพื้นที่ภายในอาคารผู้โดยสาร

แบบสอบถามของผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 มี 3 ประเด็นคำถาม คือ ความพึงพอใจขนาดของพื้นที่ ความพึงพอใจต่อระยะทางภายในอาคารผู้โดยสาร และ ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการทราบถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อพื้นที่ภายในอาคารผู้โดยสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สูตรการหาค่าสถิติแบบร้อยละ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จะศึกษา โดยปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ ชั้นของบัตรโดยสารและวัตถุประสงค์ของการเดินทาง การวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลความพึงพอใจต่อขนาดพื้นที่และระยะทางภายในอาคารผู้โดยสารและความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์ ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อขนาดพื้นที่และระยะทางภายในอาคารผู้โดยสารและความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก สถิติที่ใช้คือ ไค-สแควร์ ($\chi^2 = \text{Chi-square}$) ซึ่งเป็นสถิติที่เหมาะสมกับการทดสอบ 2 ตัวแปรว่าการทดสอบความเป็นอิสระ (Test of Independence) จุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความเป็นอิสระของ 2 ตัวแปร เช่น ระดับความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ของผู้โดยสารจำแนกตามเพศที่แตกต่างกันมีความเกี่ยวข้องกันหรือขึ้นอยู่กับกันหรือไม่ แบบสอบถาม ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (open ended questionnaire) ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของท่าอากาศยาน

สุวรรณภูมิ โดยเป็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ผลการวิจัย

แบบสอบถามของผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศ ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลได้แก่

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศเป็นเพศชาย จำนวน 166 คน (ร้อยละ 41.5) เพศหญิง จำนวน 234 คน (ร้อยละ 58.5)
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศมีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุดจำนวน 166 คน (ร้อยละ 41.5) อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 27.5) อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 17.5) อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 11.5) อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2)
3. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศมีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา มากที่สุดจำนวน 96 คน (ร้อยละ 24) อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 94 คน (ร้อยละ 23.5) อาชีพนักธุรกิจ 60 คน (ร้อยละ 15) อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 60 คน (ร้อยละ 15) อาชีพอื่นๆ จำนวน 50 คน (ร้อยละ 12.5) อาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.5) อาชีพแม่บ้าน จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.5)
4. สัญชาติ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศมีสัญชาติไทย จำนวน 204 คน (ร้อยละ 51) สัญชาติอื่น ๆ จำนวน 196 คน (ร้อยละ 49)
5. ชั้นของบัตรโดยสาร กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศเดินทางชั้นประหยัด จำนวน 372 คน (ร้อยละ 93) ชั้นธุรกิจ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7)
6. วัตถุประสงค์การเดินทาง กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์การ

เดินทางมาท่องเที่ยวมากที่สุด จำนวน 202 คน (ร้อยละ 50.5) กลับภูมิลำเนา จำนวน 90 คน (ร้อยละ 22.5) อื่นๆ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 10.5) พบแพทย์ จำนวน 34 คน (ร้อยละ 8.5) เยี่ยมญาติ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.5) ศึกษาต่อ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.5) ติดต่อธุรกิจ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1) ติดต่อราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านความพึงพอใจที่มีต่อขนาดพื้นที่ต่างๆ ภายในอาคารผู้โดยสาร พบว่า บัญชีส่วนบุคคลไม่พึงพอใจกับพื้นที่รอรับกระเป๋าและสัมภาระ และพื้นที่ชานชาลาขึ้นรถที่มารับมากที่สุดเพราะเป็นพื้นที่ที่ผู้โดยสารต้องใช้เวลาอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ความกังวลที่มีต่อทรัพย์สินทำให้เกิดความตื่นตระหนกจากความเร่งรีบในการหาเส้นทางที่จะไปยังสายพานลำเลียงกระเป๋าหรือเหตุอื่น ๆ เช่น กระเป๋าและสัมภาระมาชำรุดเสียหายหรือไม่ครบ ส่วนพื้นที่ชานชาลาขึ้นรถที่มารับนั้นเกี่ยวข้องกับระบบขนส่งสาธารณะในท่าอากาศยานซึ่งมีบริการหลากหลายแต่ก็ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและไม่มากเพียงพอ

ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า บัญชีส่วนบุคคลมีความต้องการป้ายบอกข้อมูลสายพานรับกระเป๋าห้องน้ำและโทรศัพท์สาธารณะมากที่สุด เนื่องจากผู้โดยสารจะมีเวลาช่วงสั้น ๆ ขณะที่รอตรวจคนเข้าเมือง จึงต้องการใช้ช่วงเวลาดังกล่าวในการรับทราบข้อมูลสายพานรับกระเป๋าที่บอกหมายเลขของสายพานลำเลียงกระเป๋า ตามหมายเลขเที่ยวบินและเวลาลงจอดของผู้โดยสารแต่ละสายการบิน เพื่อความรวดเร็วในการไปยังสายพานลำเลียงกระเป๋าของตนเอง หลังจากนั้นหรือระหว่างที่รอตรวจคนเข้าเมืองอาจใช้ห้องน้ำหรือโทรศัพท์สาธารณะต่อไป

ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่รอรับกระเป๋าและสัมภาระพบว่าบัญชีส่วนบุคคลมีความต้องการห้องน้ำและอินเทอร์เน็ตมาก

ที่สุด เนื่องจากการเดินทางเป็นระยะเวลานาน ผู้โดยสารต้องการสร้างความสบายตัวและทำธุระส่วนตัวซึ่งห้องน้ำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุด ส่วนอินเตอร์เน็ตนั้นใช้ในการติดต่อสื่อสารและหาข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้โดยสารต้องการทราบอย่างรวดเร็วในเวลาจำกัด

ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่จุดนัดพบ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความต้องการห้องน้ำและอินเตอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมาคือ มุมดูโทรทัศน์ ร้านขายสินค้า และโทรศัพท์สาธารณะ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ช่วยให้ผู้โดยสารสามารถติดต่อหรือนั่งรอผู้ที่มารับได้อย่างสบายใจมากขึ้น

ด้านความต้องการบริการเชิงพาณิชย์ในพื้นที่รอรับกระเป๋าสัมภาระ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความต้องการร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม บริการท่องเที่ยว/ที่พักและบริการด้านการเดินทางมากที่สุด เนื่องจากการเดินทางเป็นระยะเวลานานผู้โดยสารอาจเกิดความอ่อนล้าและความหิว จึงต้องการร้านอาหารว่างสำหรับนั่งพักในช่วงเวลาสั้น ๆ ส่วนบริการท่องเที่ยว/ที่พักและบริการด้านการเดินทางเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเดินทางเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

ด้านความต้องการบริการเชิงพาณิชย์ในพื้นที่จุดนัดพบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความต้องการร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม บริการท่องเที่ยว/ที่พักและบริการด้านการเดินทางมากที่สุด เนื่องจากร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม สามารถใช้เป็นที่นั่งพักคอยที่มีความเป็นส่วนตัว ส่วนบริการท่องเที่ยว/ที่พักและบริการด้านการเดินทางสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเดินทางเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการทราบถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อพื้นที่ภายในอาคารผู้โดยสาร

พื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่และระยะทาง

พื้นที่รอรับกระเป๋าสัมภาระ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ แต่มีความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เก้าอี้ นั่ง แสดงข้อมูลสายพานรับกระเป๋า และร้านขายสินค้า

พื้นที่ศุลกากร กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน

พื้นที่จุดนัดพบ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ แต่มีความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เก้าอี้ นั่ง ชานชาลาสำหรับขึ้นพาหนะที่มารับ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน

แบบสอบถามของผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1-6 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศเป็นเพศชาย จำนวน 172 คน (ร้อยละ 43) เพศหญิง จำนวน 228 คน (ร้อยละ 57)

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศมีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุดจำนวน 168 คน (ร้อยละ 42) อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 26.5) อายุ 36-45 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 21) อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 8) อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.5)

3. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศมีอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด จำนวน 100 คน (ร้อยละ 25)

อาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 86 คน (ร้อยละ 21.5) อาชีพนักธุรกิจ จำนวน 64 คน (ร้อยละ 16) อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 62 คน (ร้อยละ 15.5) อาชีพอื่น ๆ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10) อาชีพธุรกิจส่วนตัวจำนวน 28 คน (ร้อยละ 7) อาชีพแม่บ้าน จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5)

4. สัญชาติ กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออก ระหว่างประเทศมีสัญชาติไทย จำนวน 208 คน (ร้อยละ 52) สัญชาติอื่น ๆ จำนวน 192 คน (ร้อยละ 48)

5. ชั้นของบัตรโดยสาร กลุ่มตัวอย่าง ผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศเดินทาง ชั้นประหยัด จำนวน 360 คน (ร้อยละ 90) ชั้นธุรกิจ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10)

6. วัตถุประสงค์การเดินทาง กลุ่มตัวอย่าง ผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์การเดินทางท่องเที่ยวมากที่สุด จำนวน 236 คน (ร้อยละ 59) อื่นๆ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 16.5) พบแพทย์ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 9) เยี่ยมญาติ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5) ติดต่อธุรกิจ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.5) กลับภูมิลำเนา จำนวน 14 คน (ร้อยละ 3.5) ติดต่อราชการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.5) ศึกษาต่อ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านความพึงพอใจที่มีต่อขนาดพื้นที่ต่าง ๆ ภายในอาคารผู้โดยสาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่พึงพอใจกับพื้นที่ตรวจคนเข้าเมืองและพื้นที่ตรวจค้นสัมภาระและความปลอดภัยมากที่สุด เนื่องจากมีความคับคั่งของผู้โดยสาร ซึ่งเกิดจากเคาน์เตอร์ตรวจคนเข้าเมืองมีจำนวนไม่เพียงพอในช่วงเวลาที่มีการเดินทางหนาแน่น ทำให้เกิดความล่าช้าในขั้นตอนตรวจคนเข้าเมือง ส่วนพื้นที่ตรวจค้นสัมภาระและความปลอดภัยซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องใช้งานต่อเนื่องกันกับพื้นที่ตรวจคนเข้าเมืองก็ประสบปัญหาเดียวกันเนื่องจากการตรวจค้นต้องเป็นไปอย่างละเอียดและเข้มงวด ประกอบกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ตรวจค้นมีไม่เพียงพอจึง

เกิดความล่าช้าและมีจำนวนผู้โดยสารที่รอตรวจค้นสะสมขึ้น เป็นสาเหตุให้ผู้โดยสารรู้สึกว่พื้นที่ตรวจคนเข้าเมืองและพื้นที่ตรวจค้นสัมภาระและความปลอดภัยมีขนาดพื้นที่คับแคบเกินไปและไม่พึงพอใจพื้นที่ดังกล่าว

ด้านความพึงพอใจที่มีต่อระยะทางจากพื้นที่ต่าง ๆ ภายในอาคารผู้โดยสาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่พึงพอใจกับระยะทางจากชานชาลาลงรถที่มาส่งถึงพื้นที่ตรวจบัตรโดยสารกับระยะทางจากพื้นที่ตรวจบัตรโดยสารถึงร้านอาหารมากที่สุด เนื่องจากความกว้างขวางของอาคารผู้โดยสาร ทำให้อากาศยานสุวรรณภูมิ ทำให้เส้นทางสัญจรภายในอาคารมีระยะทางไกลตามไปด้วย ประกอบกับป้ายบอกทิศทางและสถานที่ที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการหลงทาง เป็นสาเหตุให้ผู้โดยสารรู้สึกว่ต้องเดินเป็นระยะทางไกลและไม่พึงพอใจพื้นที่ดังกล่าว

ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์เมื่อมาถึงก่อนเวลาเปิดทำการของเคาน์เตอร์ตรวจบัตรโดยสาร(เคาน์เตอร์เช็คอิน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความต้องการร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม และพื้นที่นั่งพักผ่อน/สวนหย่อมมากที่สุด เนื่องจากผู้โดยสารอาจจะเฝ้าเวลาในการเดินทางมาทำอากาศยานไว้มากจนเลยมื้ออาหารจึงต้องการใช้เวลาที่เหลือในการทานอาหารว่างและสามารถใช้เป็นที่พักคอยที่มีความเป็นส่วนตัวด้วยในขณะเดียวกัน ส่วนพื้นที่นั่งพักผ่อน/สวนหย่อมนั้นช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและลดความเครียดจากการรอคอยของผู้โดยสารได้เป็นอย่างดี

ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเชิงพาณิชย์เมื่อตรวจบัตรโดยสาร (check-in) แล้วแต่ยังไม่เข้าตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความต้องการร้านขายสินค้ามากที่สุด และร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม เนื่องจากช่วงเวลานี้ผู้โดยสารที่ไม่เร่งรีบจะมีเวลาที่เหลือพอสำหรับการซื้อของขวัญ ของฝาก และทานอาหารว่าง

ระหว่างมือ เพื่อรอเวลาสำหรับขั้นตอนการเดินทางต่อไป

ด้านความต้องการบริการเชิงพาณิชย์ในพื้นที่โลงสาธารณะ (โถงทางเดินรอบพื้นที่เคาน์เตอร์เช็คอิน ชั้น 4) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์มีความต้องการร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม บริการด้านสื่อสาร/อินเทอร์เน็ต ร้านสะดวกซื้อ บริการแลกเงิน/ธนาคารและพื้นที่นั่งพักผ่อน/สวนหย่อม เนื่องจากบริการทั้งหมดข้างต้นเป็นบริการที่สำคัญสำหรับชีวิตประจำวันที่ช่วยให้การเดินทางของผู้โดยสารเป็นไปด้วยความสะดวกและคล่องตัว

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการทราบถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีต่อพื้นที่ภายในอาคารผู้โดยสาร

ชนชาลาลงจากรถที่มาส่ง กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน

โลงสาธารณะ (แนวทางเดินภายในอาคารผู้โดยสารขาออก ชั้น4) กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศชาวไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่และระยะทาง แต่มีความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกด้านร้านอาหาร ร้านค้า และร้านสะดวกซื้อ

พื้นที่ตรวจบัตรโดยสาร (check-in) กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่และระยะทาง แต่มีความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านร้านอาหาร ร้านค้า และร้านสะดวกซื้อ

พื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน แต่การรอตรวจคนเข้าเมืองใช้เวลาในการรอแถวค่อนข้างนาน

เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในส่วนนี้

พื้นที่ศุลกากร(ศก.) กลุ่มตัวอย่างผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศไทยและชาวต่างชาติมีความพึงพอใจด้านขนาดพื้นที่ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งานในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก บริการเชิงพาณิชย์ และพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารผู้โดยสารที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

การปรับปรุงอาคารผู้โดยสารขาเข้า

1. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในห้องน้ำเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการใช้งานของผู้โดยสาร

2. ปรับปรุงป้ายบอกทิศทางให้มีความแม่นยำ ชัดเจน และเพียงพอ เพื่อให้ผู้โดยสารสามารถสัญจรไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ภายในอาคารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. เพิ่มป้ายแสดงข้อมูลสายพานลำเลียงกระเป๋า

4. จัดพื้นที่ร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม และอินเทอร์เน็ตในพื้นที่รอรับกระเป๋าและสัมภาระ โดยอาหารที่นำมาจำหน่ายเน้นที่อาหารตะวันตก เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความต้องการร้านของว่าง/เครื่องดื่ม ส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ

5. ปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่จุดนัดพบเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและลดความตึงเครียดขณะที่รอคนมารับ

การปรับปรุงอาคารผู้โดยสารขาออก

1. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในอาคารผู้โดยสารขาออก เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและความเพลิดเพลินในการสัญจรภายในอาคาร เพิ่มที่นั่ง

พักผ่อน/สวนหย่อม สำหรับเป็นจุดนัดพบ มุมถ่ายภาพ และสร้างความสดชื่นภายในอาคาร

2. ปรับปรุงจำนวนเคาน์เตอร์ตรวจคนเข้าเมืองให้เปิดใช้งานมากขึ้น และเพิ่มจำนวนเครื่องมือ/

อุปกรณ์ สำหรับตรวจค้นสัมภาระผู้โดยสารให้
เพียงพอกับการใช้งาน

การอภิปรายผล

กลุ่มผู้โดยสารขาเข้าระหว่างประเทศ
ด้านความพึงพอใจที่มีต่อขนาดพื้นที่ต่าง ๆ
ภายในอาคารผู้โดยสาร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่พึง
พอใจกับพื้นที่รอรับกระเป๋าและสัมภาระและพื้นที่
ชานชาลาขึ้นรถที่มารับมากที่สุดเพราะเป็นพื้นที่ที่
ผู้โดยสารต้องใช้เวลาอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวมากกว่า
พื้นที่อื่น ๆ ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกในพื้นที่ตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ปัจจัยส่วน
บุคคลมีความต้องการป้ายบอกข้อมูลสายพานรับ
กระเป๋า หีองน้ำและโทรศัพท์สาธารณะมากที่สุด
เนื่องจากผู้โดยสารจะมีเวลาช่วงสั้น ๆ ขณะที่รอ
ตรวจคนเข้าเมือง จึงต้องการใช้ช่วงเวลาดังกล่าวใน
การรับทราบข้อมูลสายพานรับกระเป๋าที่บอก
หมายเลขของสายพานลำเลียงกระเป๋า ตามหมายเลข
เที่ยวบิน

กลุ่มผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศ
ด้านความพึงพอใจที่มีต่อขนาดพื้นที่ต่าง ๆ
ภายในอาคารผู้โดยสาร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่พึง
พอใจกับพื้นที่ตรวจคนเข้าเมืองและพื้นที่ตรวจค้น
สัมภาระและความปลอดภัยมากที่สุด เนื่องจากมี
ความคับคั่งของผู้โดยสาร ซึ่งเกิดจากเคาน์เตอร์ตรวจ
คนเข้าเมืองมีจำนวนไม่เพียงพอ ด้านความพึงพอใจที่
มีต่อระยะทางจากพื้นที่ต่าง ๆ ภายในอาคาร พบว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลไม่พึงพอใจกับระยะทางจากชาน
ชาลาลงรถที่มาส่งถึงพื้นที่ตรวจบัตรโดยสารกับ

ระยะทางจากพื้นที่ตรวจบัตรโดยสารถึงร้านอาหาร
มากที่สุด เนื่องจากความกว้างขวางของอาคาร
ผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทำให้เส้นทาง
สัญจรภายในอาคารมีระยะทางไกลตามไปด้วย
ประกอบกับป้ายบอกทิศทางและสถานที่ที่ไม่ชัดเจน
ทำให้เกิดการหลงทาง เป็นสาเหตุให้ผู้โดยสารรู้สึกว่
ต้องเดินเป็นระยะทางไกลและไม่พึงพอใจพื้นที่
ดังกล่าว ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก
และบริการเชิงพาณิชย์เมื่อมาถึงก่อนเวลาเปิดทำการ
ของเคาน์เตอร์ตรวจบัตร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมี
ความต้องการร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่มและพื้นที่นั่ง
พักผ่อน/สวนหย่อมมากที่สุด เนื่องจากผู้โดยสาร
อาจจะใช้เวลาในการเดินทางมาท่าอากาศยานไว้มาก
ด้านความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ
เชิงพาณิชย์เมื่อตรวจบัตรโดยสาร(Check-in) แล้วแต่
ยังไม่ได้เข้าตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) พบว่าปัจจัยส่วน
บุคคลมีความต้องการร้านขายสินค้ามากที่สุดและ
ร้านอาหารว่าง/เครื่องดื่ม เนื่องจากช่วงเวลานี้
ผู้โดยสารที่ไม่เร่งรีบจะมีเวลาที่เหลือพอสำหรับการ
ซื้อของขวัญ ของฝากและทานอาหารว่างระหว่างมือ
เพื่อรอเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเรื่องความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก บริการเชิงพาณิชย์ และพื้นที่ใช้สอย
ภายในอาคารผู้โดยสารภายในประเทศ เพื่อให้
ครอบคลุมอาคารผู้โดยสารทั้งหมดของท่าอากาศยาน
สุวรรณภูมิ

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา วันวงษ์. (2544). ความพึงพอใจของผู้โดยสารการบินไทยต่อการให้บริการของแผนกสอบถามและสำรองที่นั่ง: ศึกษาเฉพาะกรณีท่าอากาศยานกรุงเทพอาคารผู้โดยสารภายในประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

**ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย
ต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
The Thai Domestic Passenger's Satisfaction Towards Services in Domestic Arrival
Baggage Claim Area at Suvarnabhumi Airport¹**

เฟิร์น มงคล*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจโดยรวมของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย ที่มีต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย 400 คน ในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง และผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และความถี่ในการเดินทาง มีระดับความพึงพอใจต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ การบริการรับกระเป๋าสัมภาระ

Abstract

The objectives of this thesis are to analyze the Thai domestic passenger's satisfaction towards the services in domestic arrival baggage claim area at Suvarnabhumi Airport and those based on individual factors of passengers. The population used in this research consisted of 400 Thai domestic passengers. The tool for this research is the questionnaire. The collected data is analyzed by computer program using the statistical methods comprising of descriptive statistics; namely frequency, percentage, mean and standard deviation and the inferential statistics: for hypothesis testing.

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พวงนา สิมะเสถียร

The result are found that the overall Thai domestic passenger's satisfaction towards the services in domestic arrival baggage claim area at Suvarnabhumi Airport at moderate level, in addition to that, the level of satisfactions which affected by personnel factor of the Thai passengers which are sex, age, educational level, have statistical different at 0.05 significance level.

Keywords: Satisfaction, Services in Somestic Arrival, Baggage Claim, Suvarnabhumi Airport

ความนำ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ทอท. เดิมใช้ชื่อว่า การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม เริ่มดำเนินกิจการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2522 ต่อมาได้แปรสภาพเป็นบริษัท ภายใต้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย โดยจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ชื่อ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และปรับตราสัญลักษณ์ใหม่ แต่ชื่อย่อของบริษัทยังคงใช้ชื่อ ทอท. เช่นเดิม สำหรับชื่อภาษาอังกฤษได้แก่ Airports of Thailand Public Company Limited และใช้ชื่อย่อว่า AOT ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน ปีพ.ศ.2545 เป็นต้นมา

ภารกิจของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) คือ การประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน รวมทั้งดำเนินกิจการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ หรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน ได้แก่ กิจการการจัดตั้งสนามบิน หรือที่ขึ้น – ลง ชั่วคราวของอากาศยาน กิจการการจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การให้บริการช่างอากาศยาน การบริการต่างๆเกี่ยวกับอากาศยาน สินค้าพัสดุภัณฑ์ ผู้โดยสาร และลูกจ้างของผู้ประกอบการธุรกิจในการเดินอากาศ รวมตลอดถึงการให้บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก อันเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) เป็นผู้บริหารงานท่าอากาศยานระหว่างประเทศ และประกอบธุรกิจท่าอากาศยานหลักของประเทศไทย

โดยธุรกิจหลักของ ทอท. ประกอบด้วย การจัดการการดำเนินงาน และการพัฒนาท่าอากาศยาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 6 แห่ง คือ ท่าอากาศยานกรุงเทพ, ท่าอากาศยานเชียงใหม่, ท่าอากาศยานเชียงราย, ท่าอากาศยานหาดใหญ่, ท่าอากาศยานภูเก็ต และ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งนี้ มีบริการเที่ยวบินภายในประเทศ และ ระหว่างประเทศ โดยมีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นท่าอากาศยานหลักของประเทศไทยได้เปิดให้บริการอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2549

เพื่อรองรับปริมาณผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสัมภาระของผู้โดยสารเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญในการให้บริการผู้โดยสาร และมักจะเป็นปัญหาหลักของท่าอากาศยานที่ก่อสร้างและเปิดใช้งานขึ้นใหม่สำหรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งโชคดีที่ไม่ประสบปัญหาดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสัมภาระเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญในการให้บริการผู้โดยสาร และ ทอท.มีนโยบายที่จะพัฒนาการบริการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิให้เป็นท่าอากาศยานที่ให้บริการอยู่ในระดับโลก จึงน่าที่จะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของการบริการที่เกี่ยวข้องกับการรับ-ส่งกระเป๋าสัมภาระของผู้โดยสารของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

พื้นที่ในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้าอาคารผู้โดยสารชั้นที่ 2 ผังภายในประเทศขาเข้า ประกอบด้วย จุดรับกระเป๋าเกินขนาด 1 จุด ผู้บริการน้ำดื่ม จำนวน 1 เครื่อง โทรศัพท์สาธารณะที่มีบริการ

ระบบอินเทอร์เน็ตในตัว จำนวน 4 เครื่อง ห้องน้ำ จำนวน 1 จุด นาฬิกา จำนวน 3 เรือน ลิฟท์ จำนวน 1 ตัว ถึงขยะ จำนวน 12 ถัง สัญญาณเตือนไฟไหม้ จำนวน 2 ตัว ป้ายประตูทางออกฉุกเฉิน จำนวน 4 แห่ง อุปกรณ์ดับเพลิง 5 เครื่อง จอแสดงเที่ยวบิน จำนวน 1 จุด จอแสดงจุดรอรับกระเป๋าจำนวน 1 จุด จุดแจ้งกระเป๋าสัมภาระสูญหายและชำรุด 1 จุด ซึ่งพื้นที่ในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า อาคารผู้โดยสารชั้นที่ 2 สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

1. ด้านสถานที่ ทาง ทอท. ได้จัดให้มีเส้นทางเข้าออกบริเวณห้องโถงรับกระเป๋าสัมภาระมีป้ายแสดงเครื่องหมายต่างๆ ในห้องโถงรับกระเป๋าสัมภาระ มีจุดให้บริการสายพานลำเลียงและมีพื้นที่สำหรับผู้โดยสารรอรับกระเป๋า

2. ด้านสภาพแวดล้อม ทาง ทอท. ได้จัดให้บริการด้านเครื่องปรับอากาศ ด้านแสงสว่าง ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาด และความเรียบร้อยเรียบร้อยของบริเวณห้องโถงรับกระเป๋าสัมภาระแก่ผู้โดยสาร

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ทาง ทอท. ได้จัดให้มีบริการแก่ผู้โดยสารในด้านห้องน้ำห้องสุขา รถเข็นกระเป๋าสัมภาระ และการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเดินทางเข้าเมือง เป็นต้น

4. ด้านระบบบริการ ทาง ทอท. ได้จัดให้มีระบบการบริการในด้านสายพานลำเลียงแก่ผู้โดยสาร มีการจัดระเบียบการรับกระเป๋า มีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการและให้ความช่วยเหลือผู้โดยสารและอื่น ๆ

ระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระบบด้วยกัน คือ (1) ระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสัมภาระขาออก (2) ระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสัมภาระที่มีการถ่ายโอนเปลี่ยนลำ (3) ระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าสัมภาระขาเข้า

สำหรับระบบสายพานรับกระเป๋าสัมภาระของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีขีดความสามารถในการรองรับปริมาณสัมภาระสูงสุดจำนวน 139 ใบ/นาทีย และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 110 ใบ/นาทีย อย่างไรก็ตาม ในส่วนของศูนย์รวมสายพาน (accumulation loop) ซึ่งเป็นที่รวมของสัมภาระขาออกและสัมภาระเปลี่ยนเที่ยวบินก่อนที่จะทำการตรวจเช็คอย่างละเอียด (inline screening) ผ่านเครื่องตรวจวัตถุระเบิด (Computer Telephotograph X ray--CTX 9000) สามารถรองรับปริมาณสัมภาระสูงสุดได้จำนวน 172 ใบ ปัจจุบันท่าอากาศยานสุวรรณภูมิใช้เวลาเคลื่อนย้ายกระเป๋าสัมภาระจากเครื่องบินมาขึ้นสายพาน ใช้เวลามากสุด 15 นาที และน้อยสุด 3 นาที โดยเฉลี่ย 9 นาที

ถึงแม้ว่าจะมีการออกแบบระบบเพื่อให้สอดคล้องกับขนาดปริมาณจราจรของท่าอากาศยานแห่งนี้แล้วก็ตาม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้โดยสาร ไม่ทำให้ผู้โดยสารหงุดหงิดอารมณ์เสีย หากผู้โดยสารต้องใช้เวลารอคอยในการให้บริการต่างๆ ดังนั้นหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนต่างๆ ของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จึงสมควรที่จะเร่งปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้โดยสารเกิดความพึงพอใจและมีความพึงพอใจในระหว่างที่รอการให้บริการรอรับกระเป๋าสัมภาระ อันจะส่งผลให้ท่าอากาศยานได้รับการจัดระดับการบริการให้สูงขึ้นและแสดงศักยภาพในการให้บริการให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

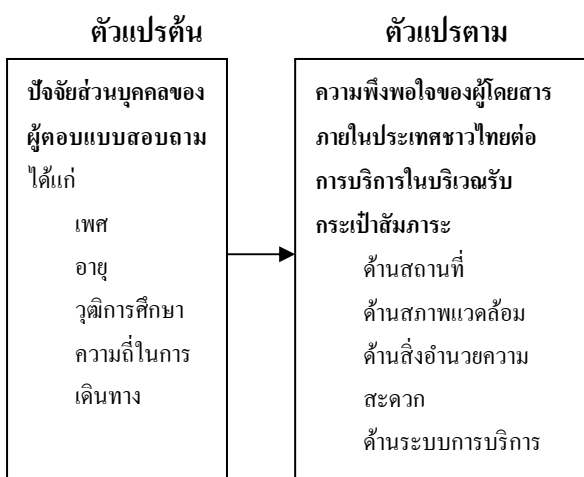
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 ผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยมีความพึงพอใจต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐาน 2 ผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระ ไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Wolman (1973) ให้คำจำกัดความของ ความพึงพอใจ (satisfaction) ตามความหมายของ พจนานุกรมทางด้านพฤติกรรมว่าเป็นสภาพความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง

Chaplin (1968) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ตามความหมายของพจนานุกรมด้านจิตวิทยา หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้ที่มารับบริการต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งสินค้าและบริการ เป็นทัศนคติในทางบวกที่สร้างความสุข สบายใจ ให้กับลูกค้า

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (2546) กล่าวว่า สิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริงต่อความสำเร็จของธุรกิจในทุกวันนี้ คือ ความพึงพอใจของลูกค้า หากลูกค้ารู้สึกไม่พอใจ ก็จะเลิกซื้อหรือยุติการใช้บริการ คุณภาพและการบริการเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจ และการซื้อซ้ำ เป็นเป้าหมายโดยรวมของธุรกิจ ในการสร้างให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและภักดีต่อสินค้า

Mullins (1985) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นผลมาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล
2. แรงผลักดันที่นำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำ
3. เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในเรื่องนั้นเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะเกิดความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจ

ณัฐพัชร สือประดิษฐ์พงษ์ (2549) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจว่า ในการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดนั้น มีหัวใจหลักสำคัญ 7 ประการ ที่ทุกคนพึงมีในการให้บริการ ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (communication effectively) (2) การมีมารยาทที่ดี สุภาพอ่อนน้อม (courtesy) เกรงใจ และมีความเป็นมิตร ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรจะเป็นคุณสมบัติของพนักงานทุกคน ดังนั้น บริษัทจะได้รับการยอมรับจากลูกค้ามากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าพนักงานมีทัศนคติอย่างไร ในเรื่องของความมีมารยาท (3) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (responsible) ความตั้งใจและความพร้อมของพนักงานที่จะให้บริการแก่ลูกค้าตลอดเวลาด้วยท่าทีที่ดีและทัศนคติที่ถูกต้อง ซึ่งรวมถึงการให้บริการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว (4) การแสดงออกซึ่งความสามารถ รอบรู้ (competence) การที่พนักงานของบริษัทจะต้องมีความรู้ ความชำนาญต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และยังรวมถึงความรู้ ความชำนาญ ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับบริษัท ความสามารถในการให้บริการและความสามารถส่วนตัวในการแก้ปัญหา (5) มีความน่าเชื่อถือ (credibility) ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และเชื่อได้ และยังรวมถึงการให้ความสนใจลูกค้าอย่างจริงจัง และมีการแสดงออกให้เห็นด้วย (6) มีความไว้วางใจ และเชื่อถือได้ (reliability) การกระทำอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้บริการแก่ลูกค้าอย่างถูกต้องตั้งแต่แรก

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ Millet (1954) ได้กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจในบริการ (Satisfactory Service) สามารถที่จะพิจารณาว่าบริการนั้นเป็นที่พึงพอใจหรือไม่โดยวัดจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) คือ การบริการที่มีความยุติธรรม เสมอภาค และเสมอหน้าไม่ว่าลูกค้านั้นจะเป็นใคร
2. การให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา (timely service) คือ การให้บริการตามลักษณะความจำเป็น รีบด่วน และความต้องการของลูกค้า
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) คือ ความเพียงพอในด้านสถานที่ บุคคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continues service) จนกว่าลูกค้าจะประสบผลสำเร็จในธุรกิจ หรือดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการที่มีความก้าวหน้า (progressive service) คือ การพัฒนางานบริการทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพให้มีความเจริญก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งสินค้าและบริการ เป็นทัศนคติในทางบวก ที่สร้างความสุขสบายใจให้กับลูกค้า

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Korman (1989) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูง

ใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่า
คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคล
ต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า
ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ
หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือ
ความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่ม
เดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัย
จูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือ
ปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีเลือกตัวอย่างประชากรโดยไม่อาศัย
หลักความน่าจะเป็น (non probability sampling) ซึ่ง
เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจงจากผู้โดยสาร
ภายในประเทศชาวไทย (accidental sampling) เป็น
การสุ่มที่มีได้กำหนดตัวอย่างไว้ล่วงหน้าว่ามีใครเป็น
กลุ่มตัวอย่างบ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น
เมื่อผู้วิจัยพบเจอผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยที่
ใช้บริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่า
อากาศยานสุวรรณภูมิ ก็สุ่มคนนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง
ไปเลยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบ
สอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้าแนวคิดและ
ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่ง
แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) จำนวนทั้งหมด
4 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบหลาย
ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง
ตัวเลือกเดียวที่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามในการประเมินระดับ
ความพึงพอใจต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋า
สัมภาระขาเข้า ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านต่างๆ
ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านสถานที่

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านที่ 3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านที่ 4 ด้านระบบบริการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อแสดง
ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยระบุ
แนวทางไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นว่า ท่านอยากได้บริการ
อะไรเพิ่มในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระ
2. ความคิดเห็นว่า ท่านต้องการให้ปรับปรุง
บริการใดที่มีบริการอยู่แล้วบ้าง

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ได้ผ่านการทดสอบการใช้งานได้ โดยการตรวจสอบ
เนื้อหาของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความวางใจได้ (reliability)
ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ ผู้โดยสารชาวไทย จำนวน 30 ราย และ
นำแบบสอบถามทั้งหมดไปหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาด้วยวิธีการของครอนบาค ได้
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.8992

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตีความข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการจัดชั้น
คะแนนตามแนวคิดของ Likert ที่มี 5 ระดับ (5Point
Rating Scale) คือ 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด 4
หมายถึง พึงพอใจมาก 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
2 หมายถึง พึงพอใจน้อย และ 1 หมายถึง พึงพอใจ
น้อยที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย

ต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งได้กำหนดสมมติฐานไว้คือ ระดับปานกลาง

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานไว้คือ ระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 3.40

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอ้างอิง (t-test) ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทางสถิติของตัวแปร 1 คู่ คือ ระหว่างเพศ และ ใช้ F-test ในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทางสถิติของตัวแปรที่มากกว่า 1 คู่ ของกลุ่มประชากร ที่มีอายุแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และ ความถี่ในการเดินทางที่แตกต่างกัน

สำหรับกรณีที่มีความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc comparison) ด้วยวิธีของ Scheffé เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) รองลงมา คือ ผู้โดยสารภายในประเทศ ที่เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีอายุ 30-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 160 คน (คิดเป็นร้อยละ 40) รองลงมา คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน

140 คน (คิดเป็นร้อยละ 35) อายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน (คิดเป็นร้อยละ 25) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุ ว่า “ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้โดยสารที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน”

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบริการที่มีอยู่ในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นั้น สามารถให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้โดยสารอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยจากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ายังมีด้านต่างๆที่ผู้โดยสารให้ความสำคัญและยังต้องการบริการที่ดีกว่า โดยผู้วิจัยสามารถแบ่งเป็นด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านสถานที่ ควรเพิ่มจุดให้บริการสายพานรับกระเป๋า
2. ด้านสภาพแวดล้อม ควรปรับปรุงในเรื่องของเสียงรบกวน ควรเพิ่มระบบแสงสว่างและควรปรับปรุงการตกแต่งภายใน
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งเหล่านี้ก็ยังคงมีความสำคัญต่อระดับความพึงพอใจของผู้โดยสารเป็นอย่างยิ่ง ควรเปลี่ยนรถเข็นกระเป๋าสัมภาระ เพื่อให้มีคุณภาพเหมาะสม
4. ด้านระบบการบริการ สิ่งสำคัญที่เห็นได้ชัดเจนคือ ประเด็นของการเพิ่มจำนวนของเจ้าหน้าที่ที่ให้คำแนะนำกับผู้โดยสาร หากมีปัญหา สำหรับข้อเสนอแนะต่างๆ นั้น จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ควรมีเพิ่มเติมจากบริการที่นอกเหนือจากบริการที่ห้องโถงในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีให้บริการอยู่แล้ว 3 ข้อด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มขนาดของสายพานลำเลียงกระเป๋า
2. มีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มจุดให้บริการของสายพานรับกระเป๋าสัมภาระ
3. สุดท้ายให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มห้องพักผ่อนหย่อนใจเพื่อคลายเครียดจากการเดินทาง

อย่างไรก็ตามเนื่องจากผลการวิจัย ถึงแม้ว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการภายในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บริหาร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ควรหามาตรการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการอย่างครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของ ทอท. ในการที่จะผลักดันให้ท่าอากาศยาน ให้บริการเป็นที่ประทับใจแก่ผู้โดยสารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยาน โดยมุ่งเน้นมาตรฐาน ความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักของแผนวิสาหกิจ ทอท. ปีงบประมาณ 2553 – 2557 ที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการปรับปรุงบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกของท่าอากาศยาน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการท่าอากาศยานบริษัทฯ ที่เน้นให้ความสำคัญในการบริการลูกค้าเป็นหลักมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านสถานที่และด้านสภาพแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในระดับต่ำกว่า

ทุกด้าน เพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจต่อพื้นที่บริเวณห้องโถงรับกระเป๋าสัมภาระสำหรับผู้โดยสารรับกระเป๋า มีเพียงพอ และ สภาพอากาศภายในบริเวณห้องโถงรับกระเป๋า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีความสำคัญกับการบริการ ลูกค้าถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจการบินที่บริษัทฯ ได้พัฒนา มาโดยตลอด และทำการปรับปรุงภายใต้นโยบายที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์การบริการที่เป็นเลิศ นำความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้โดยสารให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุงการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ให้มีบริการที่ดีขึ้นได้ และสามารถนำไปพัฒนาใช้กับบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทย ต่อการบริการในบริเวณรับกระเป๋าสัมภาระขาเข้า ณ ท่าอากาศยานอื่นๆ ได้แก่ ท่าอากาศยานภูเก็ต เชียงใหม่ เพื่อปรับปรุงการให้บริการอย่างครอบคลุมทุกด้านให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร์ ถ้อยประดิษฐ์พงษ์. (2549). *คู่มือสำรวจความพึงพอใจลูกค้า*. กรุงเทพฯ: ประชุมทอง พรินติ้ง กรุ๊ป.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (2546). *วิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า*. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- Chaplin, J. P. (1968). *Dictionary of Psychology*. New York: Penquin Books.
- Korman, A. K. (1989). *The Psychology of Motivation*. Englewood Cliff,N. J: Prentice. Lattin, G.w.
- Mullins, L. J. (1985). *Management and organizational behavior* . London: Pitman Publishing Limited
- Millet, J. D. (1954). *Management in public science*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science*. Van Nostrand: Reinheld company.

ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

Mathematical Model of Aircraft Departure Process at Suvarnabhumi Airport¹

ช้อย อักษรกิตติ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเขียนและวิเคราะห์รูปแบบการแจกแจงความถี่ของอากาศยานขาออก ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และเพื่อสังเคราะห์ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน การวิจัยซึ่งใช้ข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในวันที่ 26 สิงหาคม 2554 และข้อมูลต่อเนื่องในวันที่ 25 และ 27 สิงหาคม 2554 ที่ได้จากบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าการแจกแจงความถี่ของเวลากระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน การแจกแจงความถี่ของอากาศยานที่ถูกค้นถอยหลังจากประตูจอดอากาศยาน และการแจกแจงความถี่ของอากาศยานที่วิ่งขึ้นจากทางวิ่ง ไม่ได้เป็นการแจกแจงแบบปัวซอง สำหรับการสังเคราะห์ตัวแบบของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้จัดทำเป็นตัวแบบทางคณิตศาสตร์ 2 ตัวแบบ ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุ คือ ตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับเวลา และตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับจำนวนอากาศยาน สำหรับตัวแบบแรก การวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของเวลากระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานแต่ละลำ 12.872 นาที ซึ่งประกอบด้วยเวลาที่เริ่มถูกค้นถอยหลังจากประตูจอดอากาศยาน มาที่จุดพัก 3.428 นาที เวลาในการวิ่งขึ้น นับจากการรอที่จุดรอจน ล้อพื้นพื้นทางวิ่ง 3.674 นาที และเวลาที่อยู่บนทางขับกับแฉวยคอย 5.770 นาที ส่วนตัวแบบที่สอง การวิจัยพบว่าจำนวนอากาศยานที่ถูกค้นถอยหลังจากประตูจอดอากาศยานแต่ยังไม่ได้วิ่งขึ้น มีจำนวนเฉลี่ย 7 ลำ ในชั่วโมงแรกของวันที่ 26 สิงหาคม 2554

คำสำคัญ: ตัวแบบทางคณิตศาสตร์, กระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน

Abstract

This research has the objectives for drawing and analyzing the frequency distribution of the departure aircrafts at Suvarnabhumi Airport, and for synthesizing the mathematical models for aircraft departure process. The research, using secondary data for aircraft movements on 26th August 2011 and related

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา ร.ศ.สุธี อักษรกิตติ

data on 25th and 27th August 2011 at Suvarnabhumi Airport provided by the Airports of Thailand Public Company Limited, The result found that the frequency distributions of the departure process times, of the push back aircrafts and of the take off aircrafts are not fit to Poisson distributions. For the synthesizing of the departure process models, two mathematical models, i.e. model for departure process times and model for the number of departing aircrafts are constructed using the multiple regression equations. For the first model it is found that the average departure process time for an aircraft is 12.872 minutes, comprising the push back time from gate and stay waiting at ramp for 3.428 minutes, the take off time from waiting at holding point until wheel off on runway for 3.674 minutes, and the taxi out time for 5.770 minutes. For the second model, it is found that the average number of departing aircrafts is 7 in the first hour of 26th August 2011.

Keywords: Mathematical Model, Aircraft Departure Process

ความนำ

สุธี อักษรกิตติ (2551) ได้บรรยายในการประชุมวิชาการด้านการวิจัยดำเนินงานแห่งชาติ ประจำปี 2551 ว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ให้พัฒนาประเทศเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียที่สามารถเชื่อมโยงไปยังท่าอากาศยานต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้ตระหนักว่ากิจการบินพลเรือน ทั้งธุรกิจการบิน อุตสาหกรรมการบิน เทคโนโลยีการบิน และกิจการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้อง มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และท่องเที่ยว การเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน และการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมระหว่างประเทศ เป็นต้น

ในการดำเนินการให้บรรลุตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านกิจการบิน รัฐบาลต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการบินพาณิชย์และการบินทั่วไป ให้มีจำนวน ขนาด คุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ ในขณะเดียวกันต้องพิจารณาถึงเงื่อนไขในยุคโลกาภิวัตน์ คือ การเปิดเสรีทางการบิน การแข่งขันที่เข้มข้นในทุกรูปแบบ และบทบาทของภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในกิจการบิน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นกลไก

ขับเคลื่อนให้กิจการบินเกิดพลวัตเปลี่ยนแปลง และเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วที่สุดในโลก

จากสถิติ Passenger Traffic 2010 Final ของ Airport Council International (ACI) จะเห็นได้ว่าการเดินทางทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานต่าง ๆ ในปี 2010 ได้เพิ่มขึ้นจากปี 2009 เช่น ATLANTA GA, US มีผู้โดยสาร 89,331,662 คน เพิ่มขึ้น 1.5%; BEIJING, CN (PEK) มีผู้โดยสาร 73,948,113 คน เพิ่มขึ้น 13.1%; SINGAPORE, SG (SIN) มีผู้โดยสาร 42,038,777 คน เพิ่มขึ้น 13.0% Hong Kong มีผู้โดยสาร 50,348,960 คน เพิ่มขึ้น 10.5% สำหรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในประเทศไทย มีผู้โดยสาร 42,784,967 คน เพิ่มขึ้นจากเดิม 5.6%

เนื่องจากการเดินทางทางอากาศที่เพิ่มขึ้นนี้เอง ทำให้การเดินทางแต่ละเที่ยวบินใช้น้ำมันเชื้อเพลิงปริมาณมาก ขณะเดียวกันก็ปล่อยมลภาวะ (emission) ออกสู่อากาศมากมาย ตั้งแต่เริ่มการเดินทางขาออกของอากาศยาน ดังนั้น การจัดการกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานจึงมีความสำคัญมาก นอกจากจะช่วยลดการใช้พลังงานและมลภาวะทั้งทางเคมี และทางเสียงแล้ว ยังช่วยลดความแออัดของกระบวนการเดินทางขาออกของ

อากาศยาน เพื่อให้กระบวนการเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

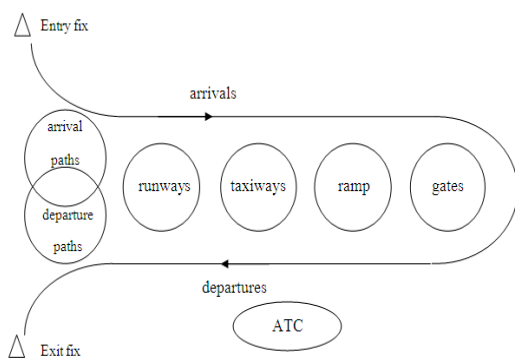
1. เพื่อเขียนและวิเคราะห์รูปแบบการแจกแจงความถี่ของอากาศยานขาออก ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อสังเคราะห์ตัวแบบ (Model) ทางคณิตศาสตร์ ของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างงาน และตัวแปรในการวิจัย

1. โครงสร้างงาน

โครงสร้างของกระบวนการเดินทางขาเข้าและขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยาน แสดงดังภาพ 1



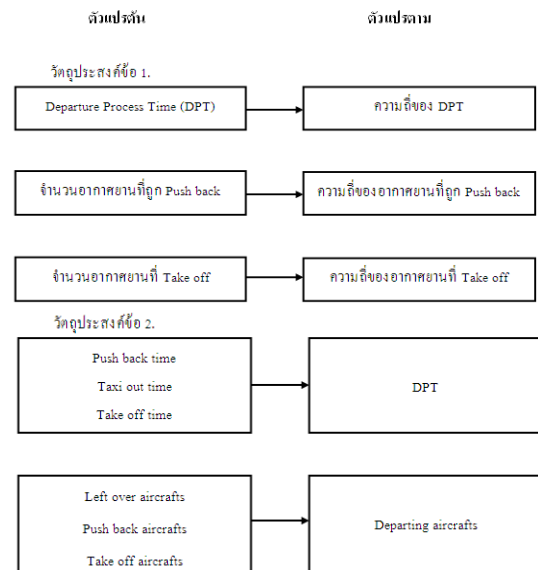
ภาพ 1 โครงสร้างงานวิจัย

Note. from “Queuing Models of Airport Departure Processes for Emissions Reduction” by Ioannis Simaiakis, Hamsa Balakrishnan. Retrived from http://pdf.aiaa.org/preview /CDReadyMGNC09_1998/PV2009_5650.pdf

จากภาพ 1 เป็นกระบวนการเดินทางของอากาศยานขาเข้า (arrival) และขาออก (departure) ที่อากาศยาน งานวิจัยนี้จะดำเนินการเฉพาะกระบวนการขาออกของอากาศยานเท่านั้น โดยเริ่มจากการค้นต่อหลังจากที่ประตูจอดอากาศยานจนกระทั่งวิ่งขึ้นจากทางวิ่ง (runway)

2. ตัวแปรในการวิจัย

จากโครงสร้างงานวิจัยตามภาพ 1 สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 1. และ 2. ดังภาพ 2



ภาพ 2 ตัวแปรในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากภาพ 2 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ของ DPT การแจกแจงความถี่ของการ Push back อากาศยาน และการแจกแจงความถี่ของการ Take off ของอากาศยาน ต่างก็เป็นรูปแบบของปัวซอง
2. ตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับเวลาของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน และตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับจำนวนอากาศยานที่กำลังเดินทางขาออก ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ต่างก็เป็นรูปแบบของสมการถดถอยเชิงพหุ

(Multiple regression equations)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ อากาศยานทุกลำที่ถูก Push back หรือ Take off บนทางวิ่ง 01R/19L ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในวันที่ 26 สิงหาคม 2554 และข้อมูลเหลืออมข้ามวันของวันที่ 25 สิงหาคม 2554 และวันที่ 27 สิงหาคม 2554 ด้วย การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ไม่ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้บันทึกข้อมูลการเคลื่อนไหวของอากาศยานทั้งขาเข้าและขาออก บนทางวิ่ง 01L/19R และ 01R/19L โดยพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทได้บันทึกข้อมูลไว้ตลอด 24 ชั่วโมง ข้อมูลที่ถูกบันทึกเหล่านี้จัดเก็บไว้ที่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ขณะเดียวกันได้ส่งให้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้มาจากบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ประสานความร่วมมือกับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และสายการบินต่าง ๆ และข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ตที่เชื่อถือได้ มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยจากหนังสือของ Lind, D. A., et al. (2005) และ Doane (2013) มีดังนี้

1) การแจกแจงปัวซอง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$P(n) = \frac{e^{-\lambda} (\lambda)^n}{n!}, \quad n = 0, 1, 2, 3, \dots$$

โดย n = จำนวนลูกค้าต่อหน่วยเวลา

λ = อัตราเฉลี่ยการเข้ามาใช้บริการ

e = 2.7183

2) Pearson's Chi-square Test for Goodness of Fit ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad df = r-1$$

โดย O_i = ความถี่ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจริงในกลุ่มที่ i

E_i = ความถี่ที่คาดหวังในกลุ่มที่ i

r = จำนวนกลุ่ม

การคำนวณความถี่ที่คาดหวัง (expected frequency)

$$E = \frac{N}{k}$$

โดย E = ค่าความถี่ที่คาดหวัง

N = จำนวนความถี่ตัวแปร

k = จำนวนกลุ่ม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของ

กระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเอาการเคลื่อนไหวของอากาศยานในกระบวนการเดินทางขาออก บนทางวิ่ง 01R/19L ตลอด 24 ชั่วโมงของวันที่ 26 สิงหาคม 2554 มาจัดทำเป็นตาราง แล้วเขียนเป็นแผนภูมิของอากาศยานที่ถูก Push back และ Take off ตลอด 24

ชั่วโมง สำหรับการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ได้จัดทำในลักษณะเช่นเดียวกัน

2. การพิสูจน์สมมติฐาน

การพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ใช้วิธีการทางสถิติและคณิตศาสตร์ สำหรับการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 นำเอาการแจกแจงความถี่ของ DPT, Push back และ Take off เปรียบเทียบกับการแจกแจงแบบปัวซอง แล้วทดสอบด้วย Pearson's Chi-square Test for Goodness of Fit สำหรับสมมติฐานข้อที่ 2 เริ่มด้วยการสร้างแผนผังเพื่อจำลองการทำงานจริงทางกายภาพของกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน จากนั้นสร้างตัวแบบทางคณิตศาสตร์ โดยอาศัยแผนผังนั้น ตัวแบบเหล่านี้จะถูก Verify และ Validate ด้วยข้อมูลจริง

ผลการวิจัย

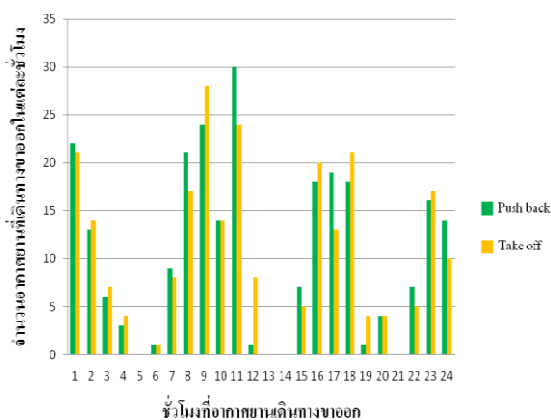
ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหนาแน่นของอากาศยานใน

กระบวนการเดินทางขาออก

นำข้อมูลจำนวนอากาศยานที่เดินทางขาออกต่อชั่วโมง ในวันที่ 26 สิงหาคม 2554 ทั้งการ Push back และการ Take off ไปเขียนแผนภูมิ ได้ดัง

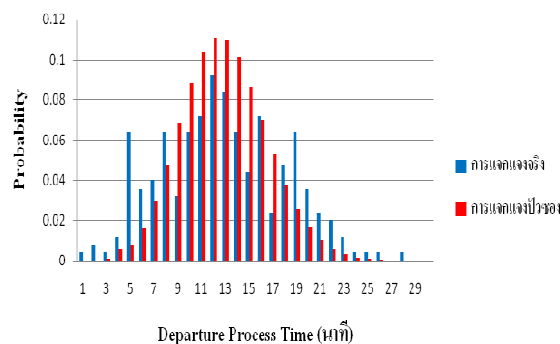
ภาพ 3



ภาพ 3 จำนวนอากาศยานขาออกแต่ละชั่วโมง ของวันที่ 26 สิงหาคม 2554 ณ Runway 01R/19L ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

2. การแจกแจงความถี่ของเวลากระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน

นำเอาข้อมูลของอากาศยานทุกลำที่เดินทางขาออก ในวันที่ 26 สิงหาคม 2554 มาคำนวณหาค่าเวลากระบวนการขาออก (Departure Process Time) ซึ่งเป็นเวลา (นาที) ที่นับตั้งแต่เริ่ม Push back ไปจนกระทั่ง Take off ไปเขียนแผนภูมิพร้อมกับการเปรียบเทียบกับการแจกแจงปัวซอง ได้ดังภาพ 4



ภาพ 4 การแจกแจงความถี่ของเวลากระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ในวันที่ 26 สิงหาคม 2554

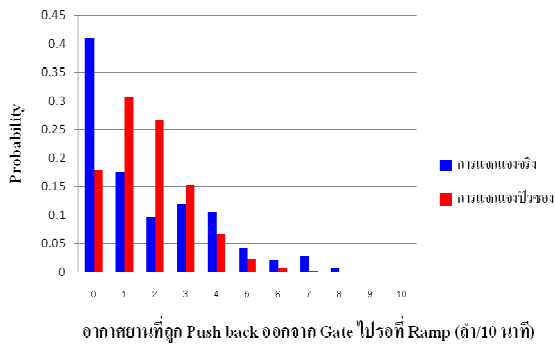
จากภาพ 4 ทำการทดสอบ Goodness of Fit พบว่าการแจกแจง DPT ไม่เป็นไปตามการแจกแจงปัวซอง

3. การแจกแจงความถี่ของอากาศยานที่ถูก Push back ออกจาก Gate ไปรอที่ Ramp

นำเอาข้อมูลอากาศยานที่ถูก Push back ออกจาก Gate ไปรอที่ Ramp ทุกลำ มาวิเคราะห์จำนวนอากาศยานต่อ 10 นาที ตลอดช่วงเวลา 24 ชั่วโมง ของวันที่ 26 สิงหาคม 2554 จากนั้นทำการคำนวณค่า Probability เพื่อเปรียบเทียบกับ

แจกแจงความถี่แบบปัวซอง นำไปเขียนแผนภูมิได้ดัง

ภาพ 5

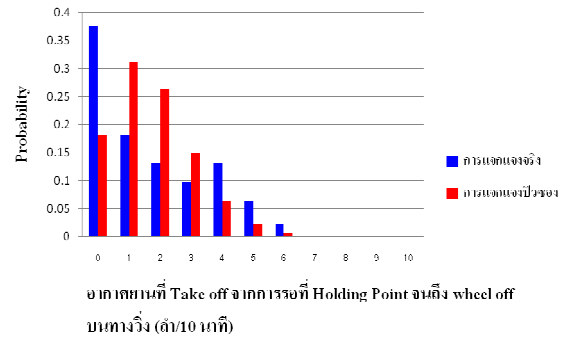


ภาพ 5 การแจกแจงความถี่ของการ Push back อากาศยาน ออกจาก Gate ไปรอกที่ Ramp

จากภาพ 5 ทำการทดสอบ Goodness of Fit พบว่าการแจกแจง DPT ไม่เป็นไปตามการแจกแจงปัวซอง

4. การแจกแจงความถี่ของอากาศยานที่ Take off จากการรอกที่ Holding Point จนถึง wheel off บนทางวิ่ง

นำเอาข้อมูลอากาศยานที่ Take off จากการรอกที่ Holding Point ทุกลำ มาวิเคราะห์จำนวนอากาศยานต่อ 10 นาที ตลอดช่วงเวลา 24 ชั่วโมง ของวันที่ 26 สิงหาคม 2554 จากนั้นทำการคำนวณค่า Probability เพื่อเปรียบเทียบกับ การแจกแจงความถี่แบบปัวซอง นำไปเขียนแผนภูมิได้ดังภาพ 6



ภาพ 6 การแจกแจงความถี่ของการ Take off ของอากาศยาน จากการรอกที่ Holding Point จนถึง wheel off บนทางวิ่ง

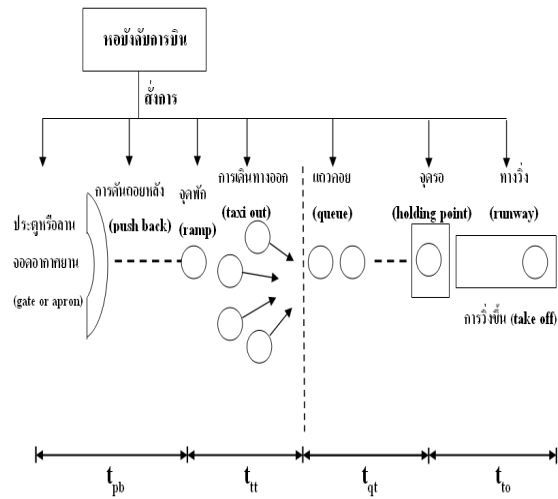
จากภาพ 6 ทำการทดสอบ Goodness of Fit พบว่าการแจกแจง DPT ไม่เป็นไปตามการแจกแจงปัวซอง

5. การสร้างตัวแบบ

5.1 การสร้างตัวแบบทางคณิตศาสตร์

เกี่ยวกับเวลาในกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

กระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่ Push back (wheel on) ไปที่ Ramp จากนั้นเดินทางต่อจาก Ramp ไปตามทางขับจนถึงบริเวณที่เข้าแถวคอย อากาศยานลำหน้าสุดไปเตรียมพร้อมรอกอยู่ที่ Holding Point เพื่อการ Take off เมื่ออากาศยานได้รับคำสั่ง “Cleared for Takeoff” ก็จะเดินทางไปยังจุดเริ่มต้นของทางวิ่ง เร่งเครื่องยนต์อากาศยานแล้ววิ่งไปตามทางวิ่งจนกระทั่งยกตัวล้อพื้น (wheel off) กระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ดังกล่าวนี้อาจนำมาเขียนเป็นผังปฏิบัติการทำงานได้ตามภาพ 7



ภาพ 7 ฟังก์ชันกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานที่มา จาก ฟังก์ชันกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน โดย สุทธิ อักษรภักดิ์. (2554). Aircraft Departure Process, กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา.

จากฟังก์ชันกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานตามภาพ 7 สามารถเขียนสมการตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับเวลาในกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้ดังนี้

$$t_{dpt} = t_{pb} + t_{tt} + t_{qt} + t_{to}$$

โดย t_{dpt} = departure process time (นาที)

t_{pb} = push back time (นาที)

t_{tt} = taxi time (นาที)

t_{qt} = queuing time (นาที)

t_{to} = take off time (นาที)

หมายเหตุ t_{tot} = taxi out time (นาที)

$$t_{tot} = t_{tt} + t_{qt}$$

(2) การสร้างตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับจำนวนอากาศยานในกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จากฟังก์ชันกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานตามภาพ 7 สามารถเขียนสมการ

ตัวแบบทางคณิตศาสตร์เกี่ยวกับจำนวนอากาศยานในกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้ดังนี้

$$n_{da} = n_{ra} + n_{pa} - n_{ta}$$

โดย n_{da} = number of departing aircraft

= จำนวนอากาศยานที่กำลังเดินทางขาออกและยังคงค้างอยู่ ณ ท่าอากาศยานในแต่ละนาที

n_{ra} = number of residue aircrafts

= จำนวนอากาศยานที่ยกยอดมาจากนาทีที่แล้ว

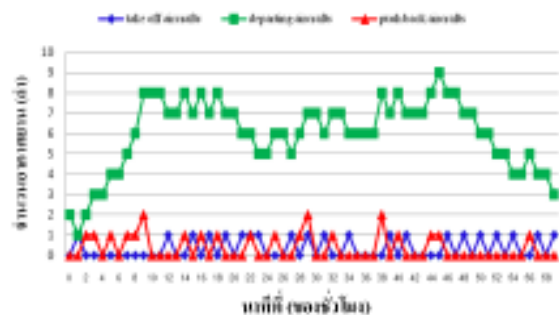
n_{pa} = number of push back aircrafts

= จำนวนอากาศยานที่ถูก push back ออกจาก gate ในนาทีนั้น

n_{ta} = number of take off aircrafts

= จำนวนอากาศยานที่ take off ในนาทีนั้น

จากสมการข้างต้นและข้อมูลการเดินทางขาออกของอากาศยานในช่วงโมงแรก (00:00 น. – 00:59 น.) ของวันที่ 26 สิงหาคม 2554 โดยใช้ทางวิ่ง 01R/19L ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สามารถคำนวณจำนวนอากาศยานที่กำลังเดินทางขาออกและตักค้าง ณ ท่าอากาศยานได้ แล้วนำผลมาเขียนเป็นแผนภูมิดังภาพ 8



ภาพ 8 แสดงจำนวนอากาศยานที่เคลื่อนไหวในกระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน

จากภาพ 8 สามารถคำนวณค่าเฉลี่ยของจำนวนอากาศยานที่กำลังเดินทางขาออกและยังคงค้างอยู่ ณ ท่าอากาศยานในแต่ละนาที

(ค่าเฉลี่ยของ n_{da}) ได้ คือ

ค่าเฉลี่ยของ $n_{da} = 6.017$ หรือ 7 ลำ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการแจกแจงความถี่ของเวลากระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยาน การแจกแจงความถี่ของการ Push back ของอากาศยาน และการแจกแจงความถี่ของการ Take off ของอากาศยาน พบว่าการแจกแจงความถี่ทั้ง 3 กรณีดังกล่าวไม่ได้สอดคล้องต้องกันอย่างสนิทกับการแจกแจงแบบปัวซอง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากกระบวนการเดินทางออกของอากาศยาน (aircraft departure process) ไม่ได้เป็นไปตามธรรมชาติ หากแต่ถูกควบคุมโดยพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ

อย่างไรก็ตาม การวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเคลื่อนไหวยของอากาศยาน ณ ท่าอากาศยาน ผู้วิจัยมักจะสมมติการแจกแจงเป็นแบบปัวซอง เนื่องจากการแจกแจงแบบปัวซองเป็นสถิติที่เข้าใจได้ง่าย และมีค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเท่ากัน ซึ่งง่ายต่อการคำนวณ แต่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ t_{dpt} และ n_{da} จะเห็นว่าปัจจัยทั้งสองตัวนี้มีความสำคัญต่อการจัดการควบคุมจราจรภาคพื้นของอากาศยาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่พึงประสงค์สูงสุด เพราะอากาศยานที่ค้ำค้างอยู่นั้นได้ start เครื่องยนต์แล้ว บางลำจอดพักที่ ramp บางลำกำลังขับเคลื่อนอยู่บนทางขับ บางลำอยู่ในแถวคอย และบางลำจอดรอที่ holding point อย่างไรก็ตามผลเสียของการมีค่า t_{dpt} สูง และมีค่า n_{da} มาก คือ

1. สิ้นเปลืองเชื้อเพลิง (Fuel Burn)

2. มลภาวะเกิดจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง (Emission)

3. มลภาวะทางเสียง (Noise pollution)

บางครั้งอากาศยานอาจถูก push back ออกจาก gate หรือลานจอด เพื่อให้เกิดที่ว่างสำหรับการจอดอากาศยานขาเข้า (Arrival aircrafts) ถึงกระนั้นก็ต้องมีการวางแผนการจัดการเดินทางของอากาศยานขาออกให้ดีที่สุด

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยจำนวนมาก ทั้งวารสารในห้องสมุดและการค้นจากอินเทอร์เน็ต ยังไม่พบตัวแบบทางคณิตศาสตร์ ในลักษณะเช่นงานวิจัยนี้ ส่วนใหญ่จะใช้การสร้างแบบจำลอง (simulation) ด้วยซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์กระบวนการเดินทางขาออกของอากาศยานได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในการสร้าง Model โดยละเอียด และในการวิเคราะห์ ให้มีการพัฒนา software computer โดยนำข้อมูลจาก Radar ภาคพื้นมาประกอบด้วย

2. ควรมีการวิจัยในเรื่อง Optimization ของการ Push back และการ Take off ให้สอดคล้องกัน เพื่อลดการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องบิน และการก่อให้เกิดมลภาวะจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง (emission)

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกระบวนการเดินทางขาเข้าและขาออกของอากาศยาน โดยความร่วมมือไตรภาคี คือ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และสายการบินที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- สุธี อักษรภักดิ์. (2551). *การจัดการท่าอากาศยานการบินทั่วไปในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา.
- สุธี อักษรภักดิ์. (2554). *Aircraft Departure Process*. กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา.
- Anderson, K., Carr, F., Feron E. & W.D. Hall. (2000). *Analysis and modeling of ground operations at hub airports*. 3 rd USA/Europe Air Traffic Management Seminar, Napoli, 13 -16 June 2000.
- Burgain, P. Feron, E. & J.P. Clarke. (2008). *Collaborative virtual queue: Fair management of congested departure operations and benefit analysis.*, Atlanta, GA. : Georgia Institute of Technology.
- Doane, D. P., Seward, L. E. (2013). *Applied statistics in business and economics*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Herbert, J. E. (1995). *Analysis and modeling of an airport departure process*. MS. Thesis, Air Force Institute of Technology, Air University,
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2005). *Statistical Techniques in Business & Economics*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Pujet, N., Delcaire, B. & Feron, E. (1999). *Input – output modeling and control of the departure process of busy airports*. ATC Quarterly, February
- Simaiakis, I. & Balakrishnan, H. (2009). *Analysis and control of airport departure processes to mitigate congestion impacts.*, Cambridge, MA.: MIT Open Access Articles, Massachusetts Institute of Technology
- Simaiakis, I. & Balakrishnan, H. (2011). *Queuing models of airport departure processes for emissions reduction*. Retrieved from http://pdf.aiaa.org/preview/CDReadyMGNC09_1998/PV2009_5650.pdf

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

**Transformational Leadership of School Administrators Affecting the
Learning Organization of Schools Amphoe Mueang Pathumthani Under
the office of Pathumthani Primary Educational Service Area¹**

สมเกียรติ บาลลา *

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

¹เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

Abstract

The purposes of this paper reports the study of the learning organization of schools Amphoe Mueang Pathumthani under the office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1, consists of (1)the level of transformational leadership of school administrators (2)the level of the learning organization of schools. (3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools 4) the transformational leadership of school administrators. The samples group was consisted of 300 primary school teachers of 2010 academic year in Amphoe Mueang Pathumthani under the office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1. The instruments were questionnaires developed by the researcher' and the data- analyzing were percentage, mean, standard deviation, Pearsons correlation and stepwise multiple regression analysis The research findings were as follows : (1) The transformational leadership of school and (2) The learning Organization of school were at the high level, as a whole and in each aspect. (3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools had the positive relationship or had the follow-up relationship and (4) The transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools Amphoe Mueang Pathumthani under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1, as a whole, had the relationship at .01 significance.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Learning Organization

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมีปรับเปลี่ยน และดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ดังนั้นสังคมไทยจะต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคมให้เข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตนเอง เพื่ออยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือแข่งขันได้กับสังคมโลกโดยยังคงเอกลักษณ์ และ

คุณค่าของความเป็นไทยได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 1)

เครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้ เป็นไปตามความคาดหวังได้คือ การจัดการศึกษา เท่านั้น จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูป การศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ให้เป็น การศึกษาที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐาน สามารถผลิตคน ที่มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสม กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกิดขึ้น การปฏิรูปการศึกษารั้ง นี้ นับเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมทั้งในเชิงความคิด ความเชื่อ และการ ปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และ ภาวะการเป็นผู้นำในการดำเนินการอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่อง (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2542, หน้า 1) สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนำ

นโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนด บริหารจัดการให้การบริการ การศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30) สถานศึกษามี หน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามที่สังคมต้องการขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึง ต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้าน การเรียนการสอน มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ และนวัตกรรมทางด้านการ ศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสถานศึกษา และชุมชน (มหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมมาธิราช, 2546, หน้า 310)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหาร การศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการ ศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสนอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการ ภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัว คนและวัตถุประสงค์ประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้ สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (วาโร เฟิงส์วีสดี, 2549, หน้า 60)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัย ทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

อย่างแท้จริง ดังนั้น สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ ขณะที่ สถานศึกษาได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวน ทักษ์ (paradigm) เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยน สถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Hoy and Miskel, 2001, pp. 15-16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน (การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา) มีวิสัยทัศน์ในปี 2554 คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เป็นองค์กรใน การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ คู่คุณธรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

จากแผนพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ที่จะพัฒนา คุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษาปลูกฝัง คุณธรรม ขยายโอกาสทางการศึกษาพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1, 2554, หน้า 25-26)

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

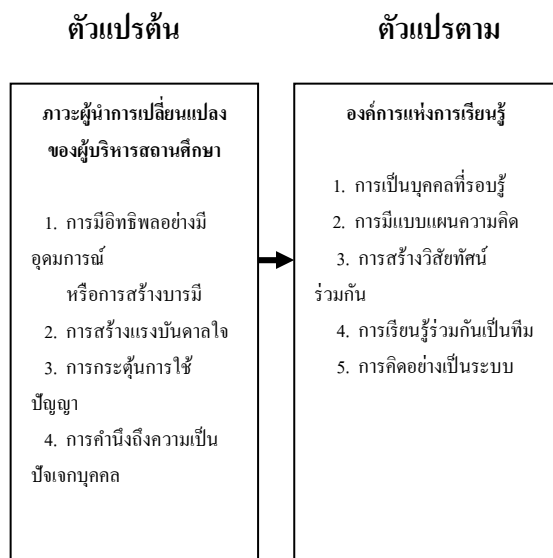
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด จำนวน 528 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย นำไปเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อประธานกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ เพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม
3. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่

กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย หาค่า ร้อยละ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

5. นำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลมา อภิปรายผล นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ความเรียง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็น ร้อยละ 88.30 ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.20 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.70 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มี จำนวนนักเรียนในโรงเรียน ตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.70

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มี ความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าตัว แปรพยากรณ์ทั้งภาพรวมและรายด้านส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมือง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมือง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ และ สมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมา อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้าง บารมีมีค่าเรียงลำดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผล ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้า หน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหาร แล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ซึ่ง สอดคล้องกับ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น

กระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

2. จากการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเรียงลำดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัย อีกทั้งด้านสภาวะแวดล้อมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้นกำลังเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อทุกโรงเรียนจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เซ็งเก้ (Senge, 1994) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ และเป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ที่สอดคล้องกับ เมอร์คิวท (Marquardt, 1996) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้เป็นพลวัต ให้สมาชิกในองค์กรมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำซ้ำ

และลองผิดลองถูก ซึ่งส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มีได้เหมาะสมกับ แต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ และปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพแล้ว ก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการกระตุ้น การใช้ ปัญญา และปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลจาก การวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ตลอดจน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนวิธีการ ทำงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ เมื่อผู้ร่วมงานทำงานประสบ ความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ใน ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ประจักษ์ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญแต่ละบุคคล ที่ มีความแตกต่างกันอีกทั้งให้การสนับสนุน และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ๆ สร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเป็นกันเอง ทำ ให้เกิดการเรียนรู้ของทีมและทำงานร่วมกันของทีม ในองค์กร นำไปสู่แนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ โดยการสนทนา ซึ่งเป็ นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ทีม การ เสนอความคิดเห็นหรือการตั้งสมมติฐานเพื่อให้ ทีมงานนั้นร่วมกันตรวจสอบ และค้นหาความจริงใน สมมติฐานนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวความคิดใหม่ หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ นำไปสู่การตัดสินใจเลือก และข้อสรุปของแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเพียง หนึ่งเดียว ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่ง ถือว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ เมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการ กระตุ้นการใช้ปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่ อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุน และเห็น ความสำคัญของการใช้หลักการ และเหตุผล โดยใช้ ข้อมูลหลักฐานเป็นสำคัญ เพื่อนำมาประกอบ วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการใช้ความรู้สึก ส่วนตัว ในการทำงานแต่ละครั้งต้องมีการ สื่อสาร กับผู้ร่วมงานหรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหา ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรค การทำงานจึงจะเกิดความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และต้องให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดง ความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆซึ่งย่อมส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัด ปทุมธานี

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน อื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิง ปริมาณ หรือเป็นการสนับสนุน หรือหักล้างสิ่งที่ได้ ค้นพบไปแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ ๑: กรมสามัญศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ ๑: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *หลักการและระบบบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: อมรินทร์การพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ ๑: วัฒนาพานิช.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2554). *แผนปฏิบัติการฉบับที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2554 งบประมาณเพิ่มเติมอื่น ๆ*. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผนฯ .
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย : การวิเคราะห์ทอิกิมาน(Meta-analysis)*. กรุงเทพฯ ๑: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2542). *แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ : พื้นฐานปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน*. กรุงเทพฯ ๑: คุรุสภาลาดพร้าว.
- Bass, Bernard M, and Bruce J. Avolio. (1991). *The Full Range Model of Leadership*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Hoy, Wayne K., and Cecil Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed). Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore for Manufacture and Export.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning organization : A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw – Hill.
- Senge, M. and others. (1994). *The Fifth Discipline : Strategy and Tool for Building a Learning Organization*. New York : Doubleday.

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริม
วิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง

**Effects of Knowledge Management on Staff Operational Performance at the Offices
of Academic Promotion and Registration of Five Rajamangala Universities of
Technology in the Central Region¹**

สมจิตร สุวรัถย์*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง

เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากร 156 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เขตภาคกลาง 5 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมมีประสิทธิภาพในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 2) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี

¹เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

Abstract

This research aims to study ; 1) the level of Knowledge Management (KM) in the Offices of Academic Promotion and Registration (OAPR) and the efficiency level of the staff performance, 2) the relationship between KM and the efficiency of staff performance, and 3) the effects of KM on staff performance at the OAPR of five Rajamangala Universities of Technology (RMUTs). The instrument used was a 5-scale questionnaire examined by five experts. Data were collected from a population of 136 sample including government officers, government staff, university staff, permanent employees, and temporary employees at the OAPR of five RMUTs in the Central Region of Thailand. Statistics were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results showed that: (1) Knowledge Management of the staff in the Offices of Academic Promotion and Registration was overall at a high level with the average of 3.66 and the efficiency of staff performance in the OAPR was also at a high level with the average of 3.93, (2) the relationship between KM and the staff performance were statistically significant at the .01 level, and (3) KM had an overall effect (53%) on the staff performance in terms of knowledge identification, knowledge Access, and learning at .05 level of significance.

Keywords: Knowledge Management, Operational Performance, Offices Registration

ความนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 หน้า 4 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546, หน้า4) สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา การ

เรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการพัฒนามันสมองของประเทศ เพราะการผลิตบัณฑิตให้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม สติ ปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี มีสมรรถนะสูง เพื่อออกไปเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาประเทศนั้น นอกจากสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับรูปแบบของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้มีเอกลักษณ์เหนือคู่แข่งแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงและเป็นผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เดิมชื่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นหน่วยงานระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีหน้าที่ใน

การจัดการศึกษา ตามมาตรา 4 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา ข้าราชการที่มีประสบการณ์สูงส่วนมากย้ายไป ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทำให้หน่วยงาน ประสบปัญหาในเรื่ององค์ความรู้ของหน่วยงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีประสบการณ์น้อยและมี สถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว ขาดความมั่นคงใน อาชีพ จึงเกิดความเสียดกับหน่วยงาน ซึ่งโลกปัจจุบัน มีการแข่งขันสูง หากเกิดการผิดพลาดในกระบวนการ ปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการใน เรื่องเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยทั้งระบบ ตัวจักร สำคัญในการที่จะทำให้การบริหารงานภายในหน่วยงาน ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นไปตาม นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คือรูปแบบการบริหาร จัดการที่ชัดเจน โดยเฉพาะภาระหน้าที่ในการพัฒนา บุคลากร ซึ่งปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและมีความ ก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เข้าสู่การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มี ความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อเป็น การสนองตอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 มหาวิทยาลัย ได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง วิชาการด้านการจัดการความรู้ เครือข่ายมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในการ พัฒนาบุคลากรเพื่อสมรรถนะการทำงาน โดยใช้การ จัดการความรู้เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จของ องค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

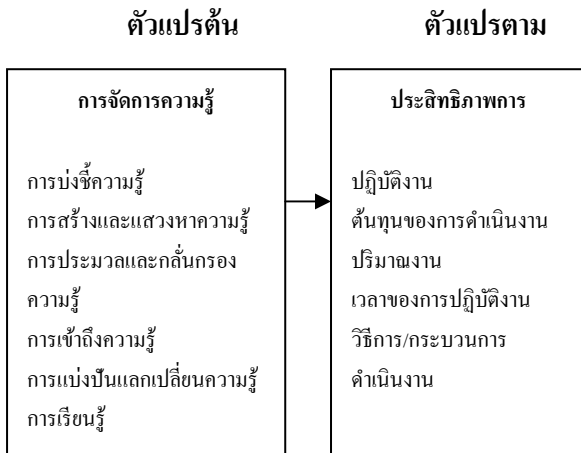
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้กับระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการ ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง
3. การจัดการความรู้ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 136 คน ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ต้นสังกัด เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ จำนวน 6 ข้อตอบแบบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร เกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง แบ่งเป็น 7 ด้าน 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ จำนวน 25 ข้อ ดังนี้ 1) ต้นทุนของการดำเนินงาน 2) คุณภาพของการปฏิบัติงาน 3) ปริมาณงาน 4) เวลาของการปฏิบัติงาน 5) วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เสนอคำร้องต่อบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยไปยังผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย
2. นำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ทางไปรษณีย์
3. ประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง เพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน 1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) 2) วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

2. สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อใช้สำหรับตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 36 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 2-5 ปี สถานภาพส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และปฏิบัติงานที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ)= 3.66, σ = 0.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 – 3.90

เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (μ)= 3.90, σ = 0.57 ด้านการเข้าถึงความรู้ (μ)= 3.71, σ = 0.61 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (μ)= 3.66, σ = 0.55 ด้านการเรียนรู้ (μ)= 3.65, σ = 0.60 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (μ)= 3.59, σ = 0.62 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (μ)= 3.56, σ = 0.67) และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (μ)= 3.55, σ = 0.66

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ)= 3.93, σ = 0.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79–4.00 เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน และด้านต้นทุนของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (μ)= 4.00, σ = 0.58 และ μ = 4.00, σ = 0.57 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน (μ)= 3.92, σ = 0.56) ด้านปริมาณงาน (μ)= 3.90, σ = 0.59 ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (μ)= 3.79, σ = 0.63

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)= .639** โดยด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ (r)= 639 รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) = .611 และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด (r) = 611

4. ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการมี 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (multiple R) = 0.728 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) = 0.530 หมายถึง การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้าน的学习รู้ สามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 53.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) = 0.519 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) = 0.34501 ซึ่งลักษณะนี้แสดงว่าการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้าน的学习รู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 53.00

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการ

ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้าน的学习รู้ พบว่า ในภาพรวมของแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

ด้านการบ่งชี้ความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมายในการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้ เป็นลายลักษณ์อักษร บันทึกสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนส่งเสริมหรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางาน เช่น การอบรมผ่านดาวเทียม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ มีการศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาระบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยแสวงหาความรู้จากผู้รู้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ บุคคลอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนเอกสาร วารสารและ Internet เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและมีการจดบันทึกผลงานที่ผิดพลาดไว้เพื่อนำมาใช้ ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง โดยรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรหรือบุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้ มีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปของสมุดบันทึกและ/หรือ ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ สามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ได้จากฐานความรู้ที่หน่วยงานทำขึ้น และมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการประมวลข้อมูลความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกลั่นกรอง และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจนและเป็นปัจจุบัน มีการนำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง แล้วนำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานด้านการเข้าถึงความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ขององค์กรไว้ในที่เดียวกันเพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี งานวิจัย จุลสารวารสาร สารสนเทศ ฯลฯ จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้

ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎกติกาก ข้อบังคับหรือข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ นอกจากนี้ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติงานได้

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมหรือสัมมนากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก มีการสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากเข้าร่วมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ สนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้รุ่นใหม่ ทักษะและประสบการณ์มากกว่าให้บุคลากรหรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า

ด้านการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์หรือบูรณาการใช้ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทว่าทั้งหน่วยงาน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อเกิดการสนทนาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงความรู้ที่การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมของแต่ละด้านมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน คุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน และด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีความเชื่อมั่น ความผูกพัน และเจตคติที่ดีต่อสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวันและก่อนเลิกงาน 10 นาที ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือ ฯลฯ

คุณภาพของการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีทักษะประสิทธิภาพในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งงานที่ปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามปริมาณที่เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง โดยงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีแผนปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จขึ้น โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติก่อนหลัง และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนการดำเนินงาน

ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีนโยบายหรือกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการออกแบบวิธีการทำงานด้วยการกำหนดแผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติได้ มีการฝึกอบรมบุคลากรให้ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ และวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยหาสาเหตุ

และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการบ่งชี้ความรู้และด้านการเข้าถึงความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

3. การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 53.00

ตัวอย่างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้แก่ โครงการที่ 1 คือ "ราชมงคล...คลังความรู้ด้านบริการสังคม" จัดขึ้นระหว่างวันที่ 10-13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการ คือ สมาชิกเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย จำนวน 9 มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ ดังนี้ 1) บรรยายพิเศษเรื่อง "กระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักการบูรณาการด้านการเรียนรู้ กับการทำงาน (Work Integrated Learning) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล" และ "ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

คุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. 2553, น.2) เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี 3) แบ่งกลุ่มย่อยดำเนินการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ จำนวน 6 CoP ได้แก่ 3.1) กระบวนการจัดการเรียนการสอนใช้ทักษะที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน 3.2) ระบบและกลไกการสร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพให้กับนักศึกษา 3.3) ระบบกลไกพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติ 3.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 3.5) การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 3.6) การบริการวิชาการแก่สังคมแบบมีส่วนร่วม 4) นำเสนอผลงานนิทรรศการจัดการความรู้ (KM Corner) "ราชมงคลคลังความรู้ด้านบริการสังคม โครงการที่ 2 คือ "ราชมงคล...บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ" จัดขึ้นวันที่ 2-5 เมษายน 2555 ณ ศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา มีผู้เข้าร่วมโครงการ คือ สมาชิกเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย จำนวน 9 มหาวิทยาลัย โดยมีการ Show & Share ผลงานการจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระบบกลไกพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands-on) 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน ใช้ทักษะที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology Based Education Training) 3) ระบบและกลไกการสร้างผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพ (Professional Oriented) ให้กับนักศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปข้อดีของการจัดการความรู้ได้ ดังนี้ ในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในภาพรวมได้ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 9 มหาวิทยาลัย คือ

- 1) บุคลากรได้รับความรู้และสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันระหว่างมหาวิทยาลัย
- 2) นำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน
- 3) เกิดการสร้าง แสวงหา และการใช้ประโยชน์จากการจัดการ

ความรู้ในท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ 4) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย 5) ส่งเสริมขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในการแข่งขันกับสถาบันอื่น ส่วนอุปสรรคของการจัดการความรู้ คือ 1) บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการจัดการความรู้ 2) ระบบการประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดการความรู้ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับองค์กรยังไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการดังนี้

บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสบสุข โขกชัย, คีตพงศ์ พรชนกนาค, และปรียารรณ วรรณล้วน (2548:23) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยน และการใช้ความรู้

ฉันทนันท์ ยอดคนพเกล้า (2548) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์อำเภอเมือง จันทบุรี โดยมียุทธศาสตร์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ของบุคลากรและทางการแพทย์ที่มีอายุ วิชาชีพ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 110 คน โดยศึกษาตัวแปร ดังนี้ 1) การค้นหาความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ โรงพยาบาลมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บริการผู้ป่วยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มได้รับความพึงพอใจจากลูกค้า รวมทั้งพนักงานของโรงพยาบาลมากขึ้นจากการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานและมีการให้ความรู้เกี่ยวกับงานบริการลูกค้าแก่พนักงาน ด้านการค้นหาความรู้ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกิจการ มีการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานและมีการเก็บข้อมูลคำแนะนำจากคนไข้หรือผู้มารับบริการ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โรงพยาบาลมีการปรับปรุงการเก็บข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติที่ทันสมัย มีการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีการนำข้อมูลจากบันทึกการปฏิบัติงานมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเหมาะสม

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2549) ได้ดำเนินการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย 2) เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน 4) พัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โมเดลการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 5) นำเสนอตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมคือ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย การสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน

ที่มีการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ 4 หน่วยงาน และ
สนทนากลุ่มสำหรับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ในหน่วยงาน
ภาครัฐและเอกชน จำนวน 10 ท่าน สำหรับการเก็บ
รวบรวมตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้
แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 221 คน ในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 4
หน่วยงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน จำนวน
5 หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย
ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของบุคลากรกับคุณลักษณะของ
องค์กร 2) กระบวนการประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การ
พัฒนามนุษย์กับการพัฒนาองค์กร และ 3) ผลผลิต
ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทุนมนุษย์กับทุนองค์กร รวมตัว
แปรสังเกตได้ศึกษาทั้งสิ้น 6 ตัวแปร

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการ
จัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน
ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ/เอกชน มีความแตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบย่อย
ด้านกระบวนการ โดยที่ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์กรมีความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง
ของโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มี
ประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทยที่พบเรียงตามลำดับ
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ องค์ประกอบย่อย กระบวนการ
องค์ประกอบย่อยปัจจัยนำเข้าและองค์ประกอบย่อยผลผลิต

ปีทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550) ได้ดำเนินการ
วิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ
กระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการ
ความรู้ และศึกษาความแตกต่างของความสัมพันธ์
ระหว่างหน่วยงานระดับคณะวิชา และระหว่าง
หน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายของ
มหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพายัพจำนวน 274 คน
ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยพายัพ มีกระบวนการ
จัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนความรู้ ด้าน
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือ
แสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการ
จัดเก็บความรู้ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีปัจจัยด้าน
องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ
จัดการความรู้ เพียง 5 ด้านจากทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่
ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่าง
สถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ
และกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน และด้านบุคลากร
ที่ใช้ความรู้ นอกจากนี้ผลจากการศึกษาความแตกต่าง
พบว่า หน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่าย
ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยด้านองค์ประกอบ
ที่พยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการ
จัดการความแตกต่างกันอีกด้วย การศึกษาครั้งนี้
ได้ค้นพบปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ใน
สถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ ความสำคัญ
ของความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษา
และชุมชน ซึ่งปัจจัยนั้นนอกจากจะเป็นปัจจัยที่ช่วย
สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพายัพมีความโดดเด่น
ในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยแล้วยังสร้าง
ความรู้ใหม่ให้กับระบบการศึกษาของไทยในเรื่อง
ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนในอนาคต
อีกประการหนึ่ง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 214) กล่าวไว้ว่า
การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุ

เป้าหมาย 3 ประการ ไปพร้อม ๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ “การจัดการความรู้” คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่า หรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่ม หรือองค์กร การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้

ชรียา จันทรอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ และเปรียบเทียบความพร้อมจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรใน 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านเทคนิค ด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติบุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ด้านเทคนิคบุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์มีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การเปรียบเทียบความพร้อมทั้ง 3 ด้านพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์สถานภาพต่างกัน มีความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านทัศนคติผู้บริหารและอาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ ส่วนด้านเทคนิคผู้บริหารมีความพร้อมแตกต่างจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่และด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ อาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่

Sallis & Jones (2002, pp. 126-129) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กรพบว่าองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และการจัดการองค์ประกอบด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร

Coukos-Semmel, Eleni Dainne. (2002). ได้ทำการศึกษากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ (3) พัฒนารูปแบบการจำแนกประสิทธิผลของการจัดการความรู้ เครื่องมือในการวิจัยเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับกลยุทธ์และกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า (1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ระดับมาก แต่ใช้กระบวนการในระดับน้อย (2) กลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีมากที่สุด (3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน (4) กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 มีความแปรปรวนของประสิทธิผลระหว่างร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ 30.1 (ด้านวัฒนธรรม) และ (5) กระบวนการวัดผลเป็นปัจจัยที่มีความวิกฤตมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้

Keyser (2004) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐ เทนเนสซี ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้และผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร บริษัทไฟฟ้าในรัฐเทนเนสซี จำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้จะมุ่งเน้นการรับรู้ของผู้ บริหารระดับกลางและสูง และสำหรับการศึกษา ครั้งนี้จะมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่าง ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และนอกจากนั้นการรับรู้ และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีการ แตกต่างกันในกลุ่มของบุคลากรในงานต่าง ๆ ของ องค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำการจัดการ ความรู้ไปใช้ในสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งาน ดังนี้

1. การจัดการความรู้ควรเกิดขึ้นจากความร่วมมือ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ พัฒนางาน สร้างภาพนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นความรู้ การ

เอกสารอ้างอิง

จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรับปรุงและบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงาน

2. ควรนำการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่ง ในการกระบวนการปฏิบัติงานและเป็นวัฒนธรรม องค์กรเพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์

3. ควรจัดให้มีระบบการสื่อสารการ ประชาสัมพันธ์ด้านการจัดการความรู้ทั้งในระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร และมีการรวบรวม ประสบการณ์ความรู้ไว้เป็นฐานข้อมูลในอินเทอร์เน็ต โดยจัดเป็นหมวดหมู่ และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบทำการ ปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอและง่ายต่อการ นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

4. ควรจัดให้มีสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทุกหน่วยงาน ใน องค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. จัดทำรูปแบบการจัดการความรู้ของ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และของ มหาวิทยาลัยให้ชัดเจน

2. ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนทุกหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาหรือไม่

3. ประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยและเผยแพร่ให้เป็นองค์ความรู้ ต่อสาธารณชน

- ชรียา จันท์อินทร์. (2550). *การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย เอเชียอาคเนย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ ขอดคนพเกล้า. (2548). *การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ อำเภอ เมือง จังหวัดมหาสารคาม/ การศึกษาปัญหาพิเศษ บธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสบสุข โชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ, และปรีชาวรรณ วรรณล้ำ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. อัดสำเนา
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. (2550). *การศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากร มนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Coukos-Semmel, Eleni Dainne. (2002). "Knowledge Management : Porgress and Surategies used in United States Research Universities". *Dissertation Abstracts International*, 63(02), 516-A;August
- Keyser, Richard Lewis (2004). "Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority," *Dissertation Abstracts International*, (January 2004), 60 – 70.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in Education*. London : Kogan Page.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

**Transformational Leadership Administrators Affecting the Effectiveness of
Medium - sized Schools Amphoe Photharam Under the office of Ratchaburi Primary
Educational Service Area 2¹**

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ(2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

¹เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

Abstract

The purposes of this research were to investigate 1) The level of transformational leadership and Effectiveness. 2) the relationship between the transformational leadership and the Effectiveness of schools. 3) the transformational leadership administrators affecting the Effectiveness of Medium- sized Schools amphoe photharam under the office of Ratchaburi primary educational service area 2. The samples group consisted of 250 primary school teachers of 2010 academic year in Medium- sized Schools Amphoe Photharam under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher' and the data- analyzing were percentage, mean, standard deviation, Pearsons correlation and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows. (1) The transformational leadership and (2) The effectiveness of Medium - sized Schools were at the high level, as a whole and in each aspect. (3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools had the positive correlation and 4) The transformational leadership of school administrators affecting the effectiveness of Medium- sized Schools Amphoe Photharam under the office of Ratchaburi primary educational service area 2 , as a whole, had the correlation at .01 significance.

Keywords : Transformational Leadership , Effectiveness of Medium- sized Schools.

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก รัฐจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2) ทิศทางและแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น และจำเป็นที่จะต้องเตรียมการตั้งรับก้าวให้ทัน และนำไป

ข้างหน้าเพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทันและยั่งยืน ทิศทางการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากขึ้นดังกล่าว และมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนและนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้อย่างมีทิศทาง (พิณสุดา สิริธรรังศรี, 2552, หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหาร ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา และการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล ตลอดทั้งนำการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ธีระ รุณเจริญ, 2546, หน้า 1)

บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำ ย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใดๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นั้นเอง (Robin, 1998, หน้า 42) สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบริหารจัดการให้บริการการศึกษา แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30)

มอท (Mott, 1972, หน้า 97) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

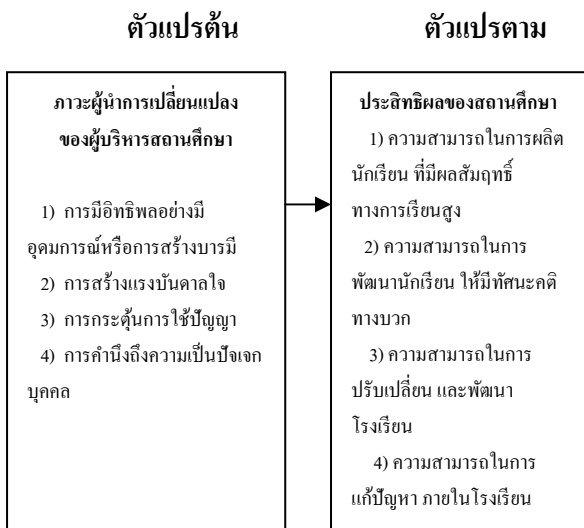
และแนวคิดของ มอท (Mott, 1972, หน้า 97) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 35 โรงเรียน ในเขตอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด จำนวน 414 คนสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย นำไปเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย
 2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อ ประธานกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ เพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม
 3. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม
 4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)
 5. นำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผล นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ความเรียง
- ### ผลการวิจัย
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.60 ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.80 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.60 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.80
 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
 3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งภาพรวมและรายด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเรียงลำดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางของอำเภอโพธาราม ได้ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้แต่คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ปัจจัยนั้นคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 98-100)

2. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เท่ากันกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเรียงลำดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันของ อำเภอโพธารามผู้บริหารและครูผู้สอนมีความใกล้ชิด พบปะพูดคุยกันมากขึ้น จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนไม่มาก ประกอบกับสภาพพื้นที่ค่อนข้างห่างไกล ครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรืออาศัยอยู่ในบ้านพักครู ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีเวลาในการพูดคุยสร้างความคุ้นเคยต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหารมากขึ้น และครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อพัฒนาตน และ

พัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สามารถทำได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, หน้า 373) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกในสถานศึกษา

3. จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977, หน้า 46) ที่กล่าวว่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีและความสามารถในการจัดองค์การ

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แบบขั้นตอน ผลจากการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน นำแนวคิด วิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จใช้หลักการบริหารแบบมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกดีใจ ร่วมใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานประพุดคิดเป็นที่น่าสนใจน่าเคารพ นายกองล้อม ไสศรีธาแก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ซึ่งเป็นส่วนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุงคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของ ทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สูงขึ้นทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดราชบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณ หรือเป็นการสนับสนุน หรือห้กำลังใจที่ได้ค้นพบไปแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- พิณสุดา สิริขันธ์ศรี. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)” *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 28 (2545 มกราคม - มิถุนายน), 31-48.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Bass, B. M., & Bruce J. A. (1994). *Improving organization. Effectiveness through Trnsformational Leadership*. California : Sage Publications.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.

Mott, R. M. (1972). *Organization effectiveness*. Santa Monica : Good Year.

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concept Controversies and Application* (8th ed).

New Jersey : Prentice – Hall International.

Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A Behavioral view*. Santa Monica, Calif: Good Year

Publishing Company.

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน

Practical Competencies of Educational Supervisors under the Nakhonnayok Educational
Service Area Office as Perceived by Administrators and Teachers¹

จงกลณี ประยูรสุข*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน (2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่คาดหวังต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ตามเกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 2,161 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 452 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพบว่า ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ การวิจัย ตลอดจนส่งเสริมเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ศึกษานิเทศก์, การนิเทศการศึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the practical competencies of educational supervisors under the Nakhonnayok Educational Service Area Office as perceived by administrators and teachers in the 9 aspects in individual aspects by position, experience, and school size. and study the practical competency level of educational supervisors under the Nakhonnayok Educational Service Area Office as perceived by administrators and teachers according to professional standards of educational supervisors. The sample group consisted of 452 administrators and teachers. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistical methods used were the frequency, the mean, the standard deviation, the t-test, the one-way ANOVA and Scheffe's test. The results of the research were as follows: Practical competencies of educational supervisors under the Nakhonnayok Educational Service Area Office as perceived by administrators and teachers in the 9 aspects overall and individual aspects of the educational supervision of the educational supervisors was at a high level. There was a significant difference at the .01 level in the opinions between the administrators and teachers whose positions were different regarding the performance on the overall and individual aspects in educational supervision of the educational supervisors. There was no significant difference in the opinions between the administrators and teachers with different experience, and school sizes. Comments and suggestions on the practical competencies made by administrators and teachers of educational supervisors were mainly on the ability to analyze, research and support developing system for supervision in school, also perform the code of professional conduct of morals and ethics for the educational supervisor profession.

Keywords: Competencies, Educational Supervisors

ความนำ

การนิเทศการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการนิเทศนั้นต้องอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้จะสำเร็จได้ผลดีเพียงไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถและสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ผู้ซึ่งทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้วย่อมจะได้อำนาจปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การนิเทศนั้นต้องอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะสำเร็จได้ผลดีเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถและสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้วย่อมจะได้อำนาจปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศ

และผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland (1973, pp. 1-14) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานคือออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (จรัสประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และจากงานวิจัยของ David McClelland (1973, pp.1-14) สามารถจำแนกสมรรถนะออกเป็นประเภทได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold competencies) ซึ่งเป็นความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ปฏิบัติงานทุกคนแต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานดีออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating competencies) ได้แก่ บัญชีต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานดีและผู้ปฏิบัติงานระดับปานกลาง

สมรรถนะจึงเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น สมรรถนะของผู้นิเทศ หรือศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภา ได้กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ด้านความสามารถของศึกษานิเทศก์ไว้ 9 ด้านดังนี้ 1) การนิเทศ

การศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
 3) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) การประกัน
 คุณภาพการศึกษา 5) การบริหารจัดการการศึกษา
 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) กลวิธีการถ่ายทอด
 ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ 8)
 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 9)
 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ (คุรุสภา,
 2549)

จากเหตุผลและความสำคัญของสมรรถนะ
 ของศึกษานิเทศก์ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์
 ในเขตพื้นที่จังหวัดนครนายก จึงมีความสนใจที่จะ
 ศึกษาถึงสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามเกณฑ์มาตรฐาน
 ของคุรุสภา เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการ
 กำหนดแนวทาง ในการพัฒนาสมรรถนะของ
 ศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของเขต
 พื้นที่การศึกษานครนายก ประสบความสำเร็จและมี
 ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อระดับสมรรถนะของ
 ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน
 ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่
 สังกัด
3. เพื่อศึกษาทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนและครู
 ผู้สอนที่คาดหวังต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ตาม
 เกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพศึกษานิเทศก์

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มี
 ทัศนะต่อสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ใน
 การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะของ
 ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะของ
 ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่
 สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะ
 ของศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 แตกต่างกัน

หมายเหตุ

- *ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่
 จังหวัดนครนายก ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการและรอง
 ผู้อำนวยการ
- *ครู หมายถึง ครูซึ่งทำหน้าที่สอน โรงเรียนสังกัดเขต
 พื้นที่จังหวัดนครนายก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีลำดับขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2553 จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,161 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1967) ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 452 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียน 119 คน และครูผู้สอน 333 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามกรอบของคณะกรรมการคุรุสภา (คุรุสภา, 2549) ทั้ง 9 ด้าน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิรทสเกล (Likert's rating scale) และมี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์คุณภาพโดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) เท่ากับ 0.92

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 20 คน และผู้บริหาร จำนวน 10 คน โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาภาพรวมทั้งฉบับ 0.97

ผลการวิจัย

ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอนจำนวน 333 คน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 119 คน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานราชการน้อย จำนวน 254 คน และรองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานมาก จำนวน 198 คน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 255 คน รองลงมาได้แก่ สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 105 คน และสังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 92 คน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอน

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าทั้ง 9 ด้านในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ และด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการดังปรากฏในตาราง 1

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	ระดับสมรรถนะ			
	χ	S.D.	แปลความ	จัดอันดับ
1. การนิเทศการศึกษา	3.67	0.66	มาก	7
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.77	0.68	มาก	3
3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.71	0.57	มาก	4
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.70	0.66	มาก	5
5. การบริหารจัดการการศึกษา	3.65	0.82	มาก	8
6. การวิจัยทางการศึกษา	3.68	0.80	มาก	6
7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ	3.58	0.74	มาก	9
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.93	0.97	มาก	1
9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์	3.85	0.83	มาก	2
รวม	3.73	0.59	มาก	

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมและรายด้าน

เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

สมมุติฐานที่ 1 เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายกตามทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อสมรรถนะศึกษานิเทศก์สูงกว่าครูผู้สอน ดังปรากฏในตาราง 2

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	ผู้บริหาร (n=119)		ครูผู้สอน (n=333)		t	p
	χ	S.D.	χ	S.D.		
1. การนิเทศการศึกษา	3.81	0.62	3.62	0.66	2.758	.006
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.94	0.61	3.72	0.70	3.077	.002
3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.82	0.58	3.66	0.57	2.643	.009
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.87	0.64	3.63	0.66	3.369	.001
5. การบริหารจัดการการศึกษา	3.84	0.79	3.59	0.82	2.878	.004
6. การวิจัยทางการศึกษา	3.83	0.72	3.63	0.82	2.402	.017
7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ	3.74	0.68	3.52	0.76	2.763	.006
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.21	0.87	3.83	1.00	3.598	.000
9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์	3.99	0.72	3.80	0.86	2.166	.031
รวม	3.89	0.55	3.67	0.59	3.644	.000**

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครนายกตามทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

สมมุติฐานที่ 2 จำแนกตามประสบการณ์ใน

การทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตาราง 3

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1-10 ปี (n=43)		10 ปีขึ้นไป (n=76)		t	p
	χ	S.D.	χ	S.D.		
	1. การนิเทศการศึกษา	3.78	0.62	3.84		
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.93	0.59	3.95	0.63	-.174	.862
3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.92	0.52	3.78	0.62	1.273	.206
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.91	0.59	3.86	0.67	.433	.666
5. การบริหารจัดการการศึกษา	3.97	0.72	3.77	0.82	1.342	.182
6. การวิจัยทางการศึกษา	3.81	0.64	3.86	0.77	-.113	.734
7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ	3.71	0.70	3.77	0.68	-.471	.639
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	0.77	4.02	0.70	-.814	.645
9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์	4.17	0.89	4.23	0.87	-.331	.741
รวม	3.90	0.50	3.90	0.58	.088	.930

ตาราง 3 เปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สมมุติฐานที่ 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตาราง 4

สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	1-10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p
	(n=211)		(n=122)			
	X̄	S.D.	X̄	S.D.		
1. การนิเทศการศึกษา	3.60	0.67	3.68	0.67	-1.047	.296
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.69	0.70	3.77	0.69	-0.950	.343
3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	3.65	0.57	3.69	0.58	-0.566	.572
4. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.61	0.69	3.69	0.62	-1.150	.251
5. การบริหารจัดการการศึกษา	3.57	0.87	3.63	0.74	-0.728	.467
6. การวิจัยทางการศึกษา	3.58	0.84	3.73	0.80	-1.661	.098
7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ	3.48	0.75	3.60	0.79	-1.324	.186
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	0.86	3.86	0.87	-0.985	.325
9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์	3.81	0.99	3.89	1.00	-0.639	.523
รวม	3.64	0.62	3.73	0.57	-1.277	.203

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะครูผู้สอน

สมมุติฐานที่ 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

การนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถ ในด้านการพัฒนาระบบนิเทศงานภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ การวิจัย ตลอดจนส่งเสริม เพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นโยบายและการวางแผนการศึกษา ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการ

ประเมินผลคุณภาพการศึกษาและการนำเสนอรายงานผล

การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ได้

การประกันคุณภาพการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถ ด้านการประกันคุณภาพ เช่น การวางแผนสำหรับระบบประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษา การจัดทำมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้การประกันคุณภาพดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและพร้อมสำหรับการประเมินภายนอก

การบริหารจัดการการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านการให้คำปรึกษา คำแนะนำในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับการพัฒนา

การวิจัยทางการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ด้านกระบวนการในการวิจัย และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการในการวิจัยได้ ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้งานวิจัยสำหรับการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนใช้ในการแก้ปัญหาได้

กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ

ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านการเขียนเอกสารทางวิชาการและสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาในด้านทักษะการเขียนเอกสารทาง

วิชาการประเภทต่างๆ ตลอดจนการนำเสนอแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ และให้คำแนะนำ ปรัชญา เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการให้ความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ประพฤติตนตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ตลอดจนมีหลักธรรมใน การนิเทศและนิเทศด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำ ประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายกตามทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมี ทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับ ศึกษานิเทศก์ และด้านนโยบายและการวางแผน การศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับในด้าน สมรรถนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับหลักการนิเทศก์แนวใหม่ที่ ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนานวัตกรรม โดย

ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนต้องร่วมกันวิเคราะห์เพื่อ กำหนดและเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่ การแก้ปัญหาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ครอบคลุมประเด็นที่เป็นปัญหา เมื่อนำ ไปสู่การ ปฏิบัติจริงในห้องเรียนและโรงเรียน ซึ่งในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้นั้นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนต้องร่วมกันสร้าง นวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาโดยยึดหลักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างนวัตกรรมที่จะนำไป ทดลองใช้ในชั้นเรียนของครูและเก็บข้อมูลเพื่อนำไป วิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะว่าปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็น เครื่องมือ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และใช้ในการถ่ายทอดได้ ส่วนด้านคุณธรรมและ จริยธรรม สำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อสมรรถนะของ ศึกษานิเทศก์ในด้านดังกล่าวเนื่องจากเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรทาง การศึกษาตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเพ็ญศรี รัตนสุภา (2546, บทคัดย่อ) ที่พบว่า สมรรถภาพด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญ สำหรับศึกษานิเทศก์ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูผู้สอนเห็นว่าศึกษานิเทศก์คือต้นแบบของ บุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น จึงควรมีจริยธรรม คุณธรรม และจากประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (คุรุสภา, 2549) เรื่อง มาตรฐานความรู้ มาตรฐาน ประสพการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ สมรรถนะ และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ ประกาศ ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานความรู้ ซึ่งในประกาศดังกล่าวได้

กล่าวถึงคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย สมรรถนะดังต่อไปนี้ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และการมีหลักธรรมในการนิเทศและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายกตามทัศนะผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้านดังนี้

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการ การศึกษา กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการนิเทศก์การศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การวิจัยทางการศึกษา และด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์นั้นจะปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งในหลักการนิเทศก์การศึกษานั้นเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศก์ ที่มีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 11) จากงานวิจัยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในระดับมาก ซึ่งในกระบวนการปฏิบัติงานนั้นศึกษานิเทศก์จะ

ติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งตามหลักการของกระบวนการนิเทศก์ศึกษานั้น ผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศก์ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 11) ซึ่งสังัด อูทรานันท์ (อ้างถึงใน เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 112) ได้เสนอกระบวนการนิเทศก์การศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมไทยซึ่งมี 5 ขั้นตอนเรียกชื่อของกระบวนการนิเทศก์การศึกษาว่า “PIDRE”(อ่านว่า ไพ-ดี-เร) ซึ่งในกระบวนการขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศก์ เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศก์จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศก์ รวมทั้งการวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศก์ที่จะจัดขึ้น ซึ่งในกระบวนการแรกของการนิเทศก์นั้นจะเริ่มต้นด้วยการวางแผน และในกระบวนการดังกล่าวจะเป็นการประชุมระหว่างผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เพื่อวางแผน ดังนั้นจากการประชุมเพื่อวางแผนในการนิเทศก์นั้นส่งผลให้ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีการพบปะพูดคุย ก่อให้เกิดความสนิทสนมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความรู้สึที่ดีต่อศึกษานิเทศก์

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีคุณสมบัติและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (คุรุสภา, 2549) เรื่อง มาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานความรู้ สมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกาศ ณ วันที่

3 เมษายน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้ทั้ง 9 ด้าน และในแต่ละด้านนั้นได้กำหนดสมรรถนะไว้ ซึ่งศึกษานิเทศก์ได้ยึดและปฏิบัติตามแนวทางที่คุรุสภาได้กำหนดไว้ ดังนั้น จากผลงานการวิจัยชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คุรุสภาได้กำหนดและในการนิเทศศึกษานั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามกระบวนการนิเทศศึกษาตามหลักการนิเทศที่สังคอรุทรานันท์ (อ้างถึงใน เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 112) ได้กล่าวไว้ ซึ่งจากเกณฑ์การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีแนวทางชัดเจน และศึกษานิเทศก์ได้ยึดปฏิบัตินั้นส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนแม้ว่าจะมีอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครูผู้สอนแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่ศึกษานิเทศก์ก็ได้ยึดปฏิบัติต่อผู้บริหาร ครูผู้สอนนั้นเสมอภาคและสม่ำเสมอเพราะในการนิเทศก็เป็นการช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องวิชาชีพการสอน การพัฒนาเจตคติในการทำงาน เป็นต้น (จารี, 2538 หน้า 27-28) (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 115) และศึกษานิเทศก์นั้นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ มีเหตุผล มีระเบียบวินัย มีความเป็นผู้นำ มีความอดทน และมีเมตตากรุณาต่อผู้รับการนิเทศ และต้องปฏิบัติตนต่อผู้รับนิเทศอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูทธ ละม้ายแข (2532, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์อำเภอจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณลักษณะดังนี้ มีความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีเหตุผล ความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ความอดทน ความมีเมตตากรุณา ดังนั้น หากศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ จึงแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย แต่ศึกษานิเทศก์ก็ปฏิบัติต่อผู้รับการนิเทศเช่นเดียวกัน

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่คณะกรรมการคุรุสภาได้ประกาศไว้ (คุรุสภา, 2549) เรื่อง มาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ สมรรถนะ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกาศ ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้ทั้ง 9 ด้าน และในแต่ละด้านนั้นได้กำหนดสมรรถนะไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติและความเป็นมาตรฐานของศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานต่อผู้รับนิเทศ โดยยึดความเสมอภาค แม้โรงเรียนจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ไม่ใช่อุปสรรคสำหรับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติตามการนิเทศการศึกษาโดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน (สังัด, 2529, หน้า 11-14) (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 11)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการวิจัย พบว่ามีข้อเสนอแนะได้จากผลการวิจัยดังนี้

ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนาการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาได้ดีที่สุดคือศึกษานิเทศก์ ซึ่งในหลักการนิเทศก์แนวใหม่นั้นได้กำหนดหลักการนิเทศก์ที่เน้นกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งต้องมีการเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสม โดยทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ต้องร่วมกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดและเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป

ด้านกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ต้องปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูผู้สอนนั้น พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องการให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้

ความสามารถและทักษะด้านเขียนเอกสารทางวิชาการประเภทต่าง ๆ จากงานวิจัยศึกษานิเทศก์ อาจจะต้องนำหลักการนิเทศก์แนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศก์งานเพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว และเพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของไทยมีความทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ได้ ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ ซึ่งปัจจุบันการถ่ายทอดความรู้ในศึกษานิเทศก์ควรจะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ซึ่งสมรรถนะด้านดังกล่าวในปัจจุบันคิดว่าศึกษานิเทศก์ได้มีการถ่ายทอดความรู้ในระดับมาก เพียงแต่อาจจะมีผู้รับการนิเทศก์บางส่วนที่ยังไม่สามารถที่จะเข้าถึงความรู้ต่างๆ ที่ศึกษานิเทศก์ได้ถ่ายทอด ดังนั้นในการถ่ายทอดความรู้ ผลงานวิชาการใดๆ ก็ตามแต่ควรจะมีการจัดเก็บและเผยแพร่ในลักษณะของสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือศึกษานิเทศก์ต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งในขั้นนี้เป็นการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศก์มีการมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการนิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการคุรุสภา. (2549). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง มาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ สมรรถนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง มาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ สมรรถนะ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (ออนไลน์)*. เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2553 จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2009/th/about/index.php?item=committee>
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : เต้า
- ชารี มณีสรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : นูรพาสาน.

- บุญเพ็ญศรี รัตนสุภา. (2546). *แนวการพัฒนาสมรรถภาพผู้นิเทศในโรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประยูทธ ละม้ายแจ. (2532). *การสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์อำเภอ*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การเรียนรู้...สู่ทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาพื้นฐาน. (2553). *เกณฑ์การประเมิน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://hrd.obec.go.th/>
- McClelland, D.C. (1973). *“Testing for Competence rather than for Intelligence”*.
American: Psychologist. January.
- Yamane, Taro. (1967) . *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

A Study of Academic Administrative Behavior of School Administrators under
the Office of Pathumthani Educational Service Area ¹

ชรินทร์ เวชโอสถ *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำนวน 484 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง ด้วยค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ระหว่างผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน (3) ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การจัดสรรงบประมาณ ในการจัดหา สลิตและพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ทันสมัย

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

Abstract

The research objectives were to study (1) an academic administrations of school administrators under the Office of Pathumthani Educational Service Area 1 in there aspect: (2) comparing the opinions of the administrators and teachers about administrative behavior as classified, (3) the administrators and teachers' opinions on problems and suggestions of the administrators. The samples consisted of administrators, teachers, with the total number of 484 respondents. The instrument used in collecting data was a five rating scales questionnaire. Arithmetic Mean, Standard Deviation, t-test, One- way Analysis of Variance and Scheffe's method were used for data analysis. The research findings were as follows: (1) The opinions of the administrators and the teachers on academic administrative behavior aspects were at the high level. (2) The opinions on academic administrative behavior of school administrators between administrators and teachers in all aspects were no significant difference except the development of internal quality assurance system and the educational standard were significant difference at level of 0.05. (3) Administrators and teachers' problems and suggestions were found to be related to less understanding the curriculum of B. E. 2551, also should provided budgeting for the acquisition of instructional technology and modern laboratories.

Keywords: Behavior, School Administrators, Pathumthani Educational Service

ความนำ

การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็น ร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มีพันธกิจในด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน โดยการสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาให้ทุกคนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ความเป็นธรรมทางสังคม

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพคนด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว โดยจำนวน ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ในปี พ.ศ. 2548 และมีคนไทยคิดเป็นทำเป็นร้อยละ 60 ของประชากร ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมากขึ้น แต่มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ของคนไทยยังอยู่ใน

ระดับต่ำ คุณภาพการศึกษาในทุกระดับลดลงอย่างต่อเนื่องและยังล่าช้ากว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้ความสำคัญในระยะนี้ต่อไป จากการศึกษาที่ประชากรนำองค์ความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ เป็นการจุดริ้วการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ชนศ ต่วนชะเอม (2549, หน้า 4)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ พร้อมทั้งจะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญของการศึกษา จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อคนไทยทั้งปวงได้โอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 1) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในอดีตได้เน้นการปรับปรุงหน่วยงานระดับสูงที่มีอำนาจเหนือกว่าสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติการของครูและการเรียนการสอนน้อยมาก ถ้าต้องการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้น จุดที่ต้องการปฏิวัติ คือ สถานศึกษา การปฏิวัติในระดับสถานศึกษาเท่านั้นที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของคนทั้งประเทศประสบความสำเร็จ

จากผลการวิจัยจากหลายรัฐและหลายเขตการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การปรับปรุงการบริหารในระดับมลรัฐและระดับเขตการศึกษาไม่มีผลต่อการเรียนของผู้เรียน ในทางตรงกันข้ามการปรับปรุงการบริหารระดับสถานศึกษามีผลสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับหากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชน จะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 124)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ทั้งนี้สิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้แก่ ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ แบบใหม่ ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิมเพื่อประยุกต์ให้เกิดความก้าวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 24)

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ และการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา อัน

อาจจะเกี่ยวข้องกับทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 1)

ดังนั้น งานบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานทุกอย่าง ตั้งแต่เรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารกิจการนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งได้มีนักวิจัยบางท่านชี้ให้เห็นว่า งานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความนึกคิดของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม ดังนั้นงานวิชาการจึงถือว่าเป็นงานสำคัญอันหนึ่งของการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู ซึ่งมีความจำเป็น ที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษา เข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และเข้าใจหลักการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี กิติมา ปรีดีดิติก (2532, หน้า 47)

จากเหตุผลดังกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายหน้าที่ 6 ด้านคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วิทยฐานะของครู ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครู ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

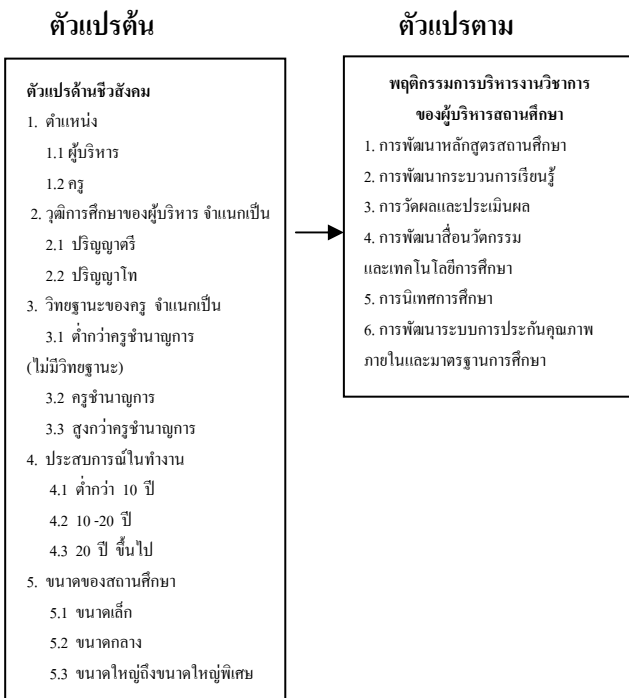
4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาการ
บริหารงานวิชาการตามขอบข่ายและภารกิจ
ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.
2551 กำหนดไว้ 17 ด้าน โดยผู้วิจัยได้เลือกขอบข่าย
และภารกิจที่สำคัญ ทั้งหมด 6 ด้าน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานีเขต 1 ปีการศึกษา 2552 จากโรงเรียน 118

โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 236 คน
ครู 2,061 คน รวมทั้งหมด 2,297 คน

กลุ่มตัวอย่างเลือกมาจากประชากร เป็น
ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานีเขต 1 ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาด
ที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane
ประคอง กรรณสูต (2538, หน้า 10-11) ที่ระดับความ
คลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 484 คน
จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 149 คน ครู 335 คน
โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified
random sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
เขต 1 มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 และ 2 ลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ส่วน
ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็น
ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูที่มีต่อ
พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา นำเสนอเป็นความถี่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบ
แบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่าน
ผู้บริหาร โรงเรียนต่าง ๆ เพื่อแจกให้กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ตอบแบบสอบถาม และรับ
กลับคืนมาแล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาลง
รหัสข้อมูลรายชื่อแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

แบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ (percentage)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อพฤติกรรมการบริหาร โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหาร และครู มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างวุฒิการศึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างวิทยฐานะต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารและครู จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาผู้บริหารและครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2551 การจัดระบบการนิเทศการใช้
หลักสูตรยังไม่ต่อเนื่อง ชุมชนไม่มีส่วนร่วม
ในการพัฒนาหลักสูตร ข้อเสนอแนะ ควรมี
การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2551 ควรมีคณะกรรมการบริหาร ติดตามการใช้
หลักสูตร และจัดระบบการนิเทศการใช้หลักสูตรให้
มีเป็นระบบควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาทุก ๆ 4 ปี

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ปัญหา
ครูผู้สอนมีภาระงานด้านอื่น ๆ มากเกินไป แหล่ง
เรียนรู้ภายในสถานศึกษามีไม่เพียงพอและขาด
ความน่าสนใจ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ไม่หลากหลาย ข้อเสนอแนะ ควรจัดหาบุคลากร
ทำงานในด้านสนับสนุนการเรียนการสอนปรับปรุง
และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้มีความ
น่าสนใจ และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน
ควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในเรื่องการ
จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรส่งเสริมให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้น
เรียน

ด้านการวัดผลและประเมินผล ปัญหา ครูยัง
ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลตาม
สภาพจริงเท่าที่ควร ครูใช้ข้อสอบเก่า ขาดการพัฒนา
ไม่ได้มาตรฐาน ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดอบรม
เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ควร
ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ เพื่อจัดทำ
ข้อสอบมาตรฐาน ควรกำหนดเกณฑ์วัดผลและ
ประเมินผล ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน ครูขาดความรู้
ในการใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการ

เรียนรู้ ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรงบประมาณ ในการ
จัดหา

ผลิตและพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี
ควรจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้กับการผลิต การใช้สื่อ
และเทคโนโลยีควรจัดทำแผนพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี
ที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆ
ที่ทันสมัย

ด้านการนิเทศการศึกษา ปัญหา ขาดระบบการนิเทศ
การเรียนการสอนภายในที่ต่อเนื่อง ครูบางส่วนยังคิด
ว่าการนิเทศเป็นการหาข้อผิดพลาดในการจัดการ
เรียนการสอน ข้อเสนอแนะ ควรจัดทำแผนการนิเทศ
ภายในให้ชัดเจน ควรดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณ
มิตร

ควรส่งเสริมให้มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดระบบการ
นิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการ
พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและ
มาตรฐานการศึกษา ปัญหาครูและผู้เกี่ยวข้อง ขาด
ความรู้

เกี่ยวกับระบบ โครงสร้างการบริหารด้านการประกัน
คุณภาพการศึกษา ขาดการประสานความร่วมมือกับ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อเสนอแนะ
ควรจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บ
เอกสารเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา
ตามมาตรฐาน

และตัวบ่งชี้ ควรจัดประชุมคณะกรรมการ ครู
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นระยะๆ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับ
การประเมิน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปรายผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานีเขต 1 เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ได้ให้ความสำคัญ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยทำการ วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับ คณะครูในโรงเรียน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมประเมิณ สถานภาพสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ เป้าหมาย ให้สอดคล้อง ปรึกษาการจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรรวมถึงส่งเสริมให้นำหลักสูตรไป ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดอบรมนิเทศอย่างต่อเนื่อง คิดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรนำผลมาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ อภิชาติ บุญช่วย (2537, หน้า 1) ว่างานวิชาการเป็น หัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่า สถาบันใดมีมาตรฐาน ส่วนใหญ่จะดูผลงานทางวิชาการ เป็นสำคัญงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ บทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริง เอาจัง กับการ บริหารวิชาการเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามี ความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน จึง

เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้ บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึง กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ พลอยครบุรี (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับ เลือกลงเป็นโรงเรียนดีเด่น เขตการศึกษา 11 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีการจัดหาเอกสาร หลักสูตร แผนการสอน คู่มือครู และเอกสารทาง วิชาการให้ครูใช้อย่างพอเพียง ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน จัดให้มีการ นิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีมุมหนังสือ ประจำชั้นเรียน และมีกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของ นักเรียน มีการตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนงาน วิชาการของโรงเรียน และมีการอบรมทางวิชาการ ร่วมกับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานประถมศึกษา อำเภอ

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ได้ให้ ความสำคัญในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในเรื่องของการส่งเสริมให้ครูจัดทำวางแผนการ จัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ และหน่วยการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมจัด กระบวนการเรียนรู้กิจกรรมสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้อง กับความเหมาะสมผู้เรียน การสนับสนุนให้ครูใช้แหล่ง การเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัด กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในมาตรา 23 (2) เน้นการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ความสำคัญของการบูรณาการความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืนในส่วนของจัดการกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 24

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1 ด้านการวัดผลและประเมินผลว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1 ได้ให้ความสำคัญในด้านการวัดผลและประเมินผลในการส่งเสริมให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงานการจัดให้เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ทำฐานข้อมูลสถิติสรุปผลการประเมินเป็นระบบ และมีการนำผลการวัดผลประเมินผลมาวิเคราะห์ ดำเนินการต่อไปให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปริดีดิลก (2545, หน้า 72)

กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนว่าได้ผลแค่ไหน เพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน แบ่งออกเป็นประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังเรียน

1.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1 ได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและส่งเสริมให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอนเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญ และจัดเตรียมสื่อการสอนไว้ให้พร้อม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนีย์ ศุภมณี (2541, หน้า 76) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นตัวการทำให้การเรียนการสอน บรรลุถึงจุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเร้าความสนใจ ประหยัดเวลา และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 1

ได้ให้ความสำคัญในด้านการนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในระบบการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะและให้ความช่วยเหลือร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ แม้ว่าครูจะมีประสบการณ์การสอนหลายปี แต่มักจะไม่ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยีใหม่ๆ ครูจำเป็นที่จะต้องไปหาความรู้อยู่เสมอ ๆ มีผู้รู้หลายท่านให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ในการจัดกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา จัดการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ ดำเนินการประเมินผลจัดระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ไสภณ รอดทอง (2543, หน้า 8) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกันเพื่อให้การสอนของครูได้ผลมากขึ้น และการเรียนของเด็กดีขึ้น

1.6 ด้านการพัฒนากระบวนการประกัน

คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การจัดประชุมคณะทำงานจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษามีการร่วมมือคณะครู ในการจัดทำเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

การศึกษาและตัวชี้วัด การติดต่อสื่อสารหน่วยงานต่างๆ กับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำกับดูแลการจัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อรับการประเมินภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Murgatroyd, Stephen, and Morgan, Colin (1994, p. 45) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพศึกษามากน้อยเพียงไร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูต่างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงานวิชาการมีมุมมองหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างวุฒิการศึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหารที่ต่างกันจะมีมุมมองด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมีมุมมองเรื่องของการพัฒนาระบบการ

ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
ไม่เหมือนกันทั้งเชิงวิชาการและการบริหารการศึกษา

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

วิทยฐานะต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านเกือบ
ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่กำหนดไว้
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันจะมี
มุมมองด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน เพราะ
วิทยฐานะเป็นการบ่งบอกถึงความชำนาญการของ
ครูแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาระบบการ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไม่
แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่
กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการพัฒนาระบบการ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไม่มีส่วน
เกี่ยวข้องเรื่องของวิทยฐานะเพราะวิทยฐานะเป็นเรื่อง
ของวิชาการความชำนาญ แต่ในเรื่องของการประกัน
คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาเป็นเรื่องการ
บริหารจัดการภายในองค์การ

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เกี่ยวกับ
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถาน
ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดย
ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่
กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการ
ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ทำให้
เกิดมุมมองในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
ระหว่างผู้บริหารและครู

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับ
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่าขนาดสถานศึกษาสามารถบ่งบอกถึงแนวคิด
ในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันอย่างเห็น
ได้ชัด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมการพัฒนา
หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
โดยการศึกษาวิเคราะห์ และประเมินผลการใช้
หลักสูตร และนำผลการปรับปรุงหลักสูตรมาพัฒนา
ต่อไป

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ
ประเมินผลการเรียนรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
การศึกษา โดยการจัดอบรมการจัดทำแผนการสอนให้ครู
อบรมการทำแผนการเรียนการสอนเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอน

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล ผู้บริหาร
ควรจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์
และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถาน
ประกอบการอื่นๆ ตามแนวทางที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีการศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรม
ความรู้เรื่องการใช้สื่อคุณครูฯ ซ่อมบำรุงวัสดุ
อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อ และเทคโนโลยี ส่งเสริมการ
จัดทำคู่มือการใช้สื่อ แจกบริการสื่อการสอนและ
ส่งเสริมให้นำผลการประเมินการใช้สื่อมาปรับปรุง
การผลิตและพัฒนาสื่อการสอนและจัดการประสาน
ความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาการใช้สื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน
และการพัฒนาวิชาการ

5. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารจัดระบบการประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมิน

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดิถก. (2532). *การบริหารและการนิเทศศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2545). *การบริหารและการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545- 2559) ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์
- ทักษิณีย์ สุขเกษม. (2541). *หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครูธนบุรี.
- ชเนศ ต่วนชะเอม. (2549). *เทคนิคและวิธีเขียนข้อเสนอแนะการวิจัย เพื่อเสนอของบประมาณ ปี 2551 ตามมติคณะรัฐมนตรี*. เอกสาร โครงการประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถาบันพลศึกษา ณ โรงแรมรอยัลเบญจา (27 พ.ย.- 1 ธ.ค.).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประคอง วรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิบัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- วีระ พลอยครบุรี. (2542). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่น เขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544) *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โสภณ รอดทอง. (2543). *ปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Cronbach, C. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.), New York: Harper & Row, Publishers Inc.

Murgatroyd, S. & Morgan, C. (1994). *Total quality management and the school*.
Buckingham: Open University Press.

การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

“Student Based Learning Management of Educational Institutions under the Local
Governing Organizations in Pathumthani Province¹”

โชติมา กลิ่นนุบผา*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันและจำแนกตามประสบการณ์การสอนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ครูผู้สอนระบุปัญหาอุปสรรค ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้ครูไม่ตรงตามต้องการ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วม และผู้บริหารขาดการนิเทศภายในสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพที่ดีและตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่านี้

คำสำคัญ: การบริหาร, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

Abstract

The purposes of this study were to study and compare teachers' opinions on Student Based learning management (SBLM) of Educational institutions under the Local Governing Organization in Pathumthani Province, by age, education level, teaching experience, and study problems and recommendations. The data were collected by self administered questionnaires from 180 teachers. Data collection was used questionnaire and using statistics to analyze data were an average, percentage, standard deviation and one-way analysis of variance.

The results revealed that, (1) Teachers' opinion on SBLM of educational institutions under the local governing organization in Pathumthani Province as a whole was at a high level. (2). Compare teachers' opinion on SBLM by age was different, teachers' opinion by level of education is no different, and by teaching experience on their opinion with Student Based Learning Management is statistically significant difference at the 0.05 level. (3) Most on student Based Learning Management, such as not enough budget, lack of participation and supervision from the administrators. Teacher suggested that the administrators should provide good quality teaching materials to meet teachers' need, and administrators should focus on Student Based Learning Management more important than this.

Keywords: Management of Educational Institutions, Student Based Learning, the Local Governing Organization, Pathumthani Province

ความนำ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของระบบการศึกษาไทย คือ ขาดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี สภาพการเรียนการสอนโดยทั่วไปตั้งแต่ประถมศึกษาไปจนถึงมหาวิทยาลัย คือ การศึกษาเอาวิชาเป็นตัวตั้ง ครูถ่ายทอดเนื้อหาให้นักเรียนท่องจำการเรียนที่เน้นการถ่ายทอดและการท่องจำเนื้อหาวิชาดังกล่าวก่อให้เกิดผลเสียหลายประการดังเช่น ผู้เรียนคิดไม่เป็น ทำไม่เป็น และสัมพันธ์กับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมไม่เป็น ทำให้การเรียนรู้ไม่เป็นบุคคลเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต ประเวศ วะสี (2541, หน้า 40-47) ทั้งที่แนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า

ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบชัดเจนได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้สนับสนุนชี้แนะ ให้คำแนะนำในด้านต่างๆ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปตามระบบที่ถูกต้องและชัดเจนที่สุด ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัย หรือตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่กำหนดว่าโรงเรียนนั้นๆ จะดำเนินงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมากปานกลางหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ตัวผู้บริหาร

โรงเรียนนั้น ๆ เป็นสำคัญด้วย ถ้าโรงเรียนใด ผู้บริหารมีระดับความรู้ ความเข้าใจ และเห็น ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนเน้นผู้เรียน สำคัญน้อย โรงเรียนนั้น ๆ ก็จะมีระดับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ น้อย ขณะเดียวกัน โรงเรียนใดผู้บริหารมีระดับความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญจำเป็นของการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาก โรงเรียนนั้น ๆ ก็จะมีระดับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญในระดับมากด้วย ชาติ แจ่มนุช (2544, หน้า 2)

ปัจจัยสำคัญที่จะนำแนวคิดการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสู่ความสำเร็จอย่าง เป็นระบบชัดเจนได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ ให้คำแนะนำในด้านต่างๆ ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูผู้สอนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปตามระบบที่ถูกต้อง และชัดเจนที่สุด เริ่มจากผู้บริหาร โรงเรียนมีความ ความเป็นผู้นำในการพัฒนากำหนดทิศทาง และวาง นโยบายการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนอย่างชัดเจน สร้างกลไกในการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจรทั้งวิธีการจัดการเรียน การสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบ การวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมี ส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีระบบมาตรฐาน การศึกษาและตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทักษะพื้นฐาน และสิ่งที เป็นความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน ทั้งจาก ภายนอกและภายในสถานศึกษา อุษณีย์ โพธิ์สุข (2543, หน้า 42) แต่จากการติดตามผลของผู้อยู่ซึ่งมี หน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการของสถานศึกษามีข้อมูล ที่แสดงให้เห็นว่าครูทั่วไปยังเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจ เกิดมาจากครูยังไม่เข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู

สถานศึกษาไม่มีการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่น่าสนใจแก่ผู้เรียน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติตกต่ำลง ผู้อยู่จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาการบริหารการจัดการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ตามทฤษฎีความ คิดเห็นของครูผู้สอน โดยผู้อยู่มีความคาดหวังว่า ผลการวิจัยอาจใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่ เกี่ยวข้องซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่น มาร่วมกันจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ และคณะ (2545, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ (1) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (2) สนับสนุนกรณีพิเศษการจัดการเรียนการสอน (3) กำกับ ติดตาม ประเมินผล

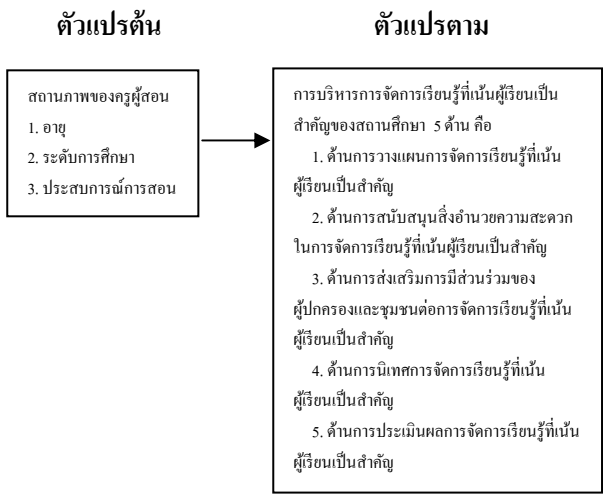
สมาน แก้วคำไสย์ (2545, หน้า 34) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (2) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (3) ด้านการประชาสัมพันธ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (4) ด้านการนิเทศภายใน กำกับติดตามการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (5) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ทิสนา เขมมณี (2542, หน้า 14-15) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้เพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องหาทางส่งเสริมสนับสนุนครูให้

ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น ผู้เตรียมการ ผู้อำนวยความสะดวก ผู้จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา และวางแผนกิจกรรมให้กับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 11-12) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารจัดการแผนงานของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ การให้ขวัญกำลังใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการรายงานผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้ได้แนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 320 คน จาก 6 โรงเรียน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก จำนวน 180 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษา ลักษณะคำถามจะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 -1.0 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.19 และด้านการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.92

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามอายุในภาพรวม พบว่า ช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปีกับช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี, ช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี กับช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี และ ช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี กับช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การสอนในภาพรวม พบว่า ช่วงประสบการณ์การสอนที่น้อยกว่า 11 ปี กับช่วง 11 ปี – 15 ปี และ น้อยกว่า 11 ปี กับช่วง 16 ปี – 20 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้ครูไม่ตรงตามต้องการ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วม และผู้บริหารขาดการนิเทศภายในสถานศึกษา และได้มีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพที่ดีและตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่านี้

การอภิปรายผล

1. ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาลี ประเสริฐเมธ (2552, หน้า 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของศุทธิดา ทองขุ่ม (2549, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของนักบริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 22 ถึง มาตราที่ 30 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2. ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่น มาร่วมกันจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 27) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ กาญจนประดิษฐ์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูประถมศึกษาในเขตอำเภอทับสะแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเป็นรายด้านพบว่า ปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะ โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ต้องมีการกำหนดนโยบาย และมีการวางแผนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของแจมมณี (2542, หน้า 14-15) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องหาทางส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม

ความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น ผู้เตรียมการ ผู้อำนวยการผู้อำนวยความสะดวก ผู้จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา และวางแผนกิจกรรมให้กับผู้เรียน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิญาเหมระ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ศึกษา 5 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการและด้านการประเมินผล พบว่า 1) ครูธุรกิจมีการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผลรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การสอนน้อยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแตกต่างจากครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่ประสบการณ์ด้านการสอนมาก

4. ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องจัดทำระบบการประกันคุณภาพโรงเรียน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงเรียน ให้มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง และใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เต็มเวลา สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในโรงเรียน จัดทำ จัดหา สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเต็มที่เต็มเวลา สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในโรงเรียน จัดทำ จัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ติดตามผลความก้าวหน้าในการ

จัดการเรียนการสอนตลอดเวลา และติดต่อสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอน สุวิทย์ มูลคำ (2542, หน้า14) สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงสมร โพธิ์อยู่ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์มากมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรณิการ์ กะระเงิน (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จากการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากการได้สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะนั้นทำให้พบว่า การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน จึงงบประมาณ

ไม่เพียงพอสำหรับบางกลุ่มสาระวิชา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษานั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนดำเนินการทุกครั้ง รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของครูผู้สอนด้วยจะ ช่วยแก้ปัญหาและมีแนวทางในการพัฒนาในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดได้ทราบถึงการดำเนินการของสถานศึกษาทุกด้าน ซึ่งทำให้งบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัดตรงกับแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการสาธิตการจัดการเรียนรู้และร่วมกันนิเทศอย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนใน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ กะบะเงิน. (2553). *การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.*

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2543). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ ผู้เรียนสำคัญที่สุด.* กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพและถอดบทเรียนถึงวิธีการการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2536). *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.(2540). *การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา ลาดพร้าว.
- ชาติ แจ่มนุช. (2544). *ผู้บริหาร : ปฏิรูปการเรียนรู้ เอกสารประกอบการประชุมอบรมในโครงการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสู่มาตรฐานวิชาชีพ (ผู้บริหารมืออาชีพ) และการปฏิรูปสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน*. นครราชสีมา : ชมรมพัฒนาวิชาชีพครูนครราชสีมา.
- ดวงสมร โพธิ์อยู่. (2553). *การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนราชประชาสมาสัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทิตนา เขมมณี. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. *วารสารวิชาการ* 2, 5 (พฤษภาคม): 14 – 15.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์. (2542). *การสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แบบ CIPPA*. กรุงเทพมหานคร : วิชาการ.
- ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการศึกษา : ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากทางหายนะ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- มาลี ประเสริฐเมธ. (2525). *การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนใน อำเภอกว้าง จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- ศึกษาศึกษา, กระจ่าง. (2542). *คู่มือปฏิรูประบบบริหารการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศุทธิดา ทองช่อม. (2549). *บทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2545). *บทบาทของผู้บริหารต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ กาญจนประดิษฐ์. (2548). *การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของครูประถมศึกษาในเขตอำเภอบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2542). *เพิ่มสะสมงาน Poffolio*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ที. พี. พรินท์.
- อภิญา เหมระ. (2544). *การจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูธุรกิจ สังกัดเขตการศึกษา 5*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณี โพธิ์สุข. (2543). *กลยุทธ์ทางการศึกษา ร่วมคิด ร่วมเขียน ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพมหานคร: พรึกหวาน กราฟฟิค.
- Calderon, Larry Anthony. (1989). *Characteristics of the Excellent Teacher as Perceived by*

Students, Teachers and Administrators in the Los Angeles Community College District. Dissertation

Abstracts International, 49(9) : 2512-A.

Korthagen, Fred A.j: Mieke lunenberg. (2003). *Teacher Educators and Student Directed Learning*. London :

Prentice-Hall International.

Pine, G.Jand V.B. Angelo.(1977) *Learner Centered Teaching: A Humannistic View*. Colorado: Love Publishing.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

Transformational Leadership of School Administrators under the Nakhonnayok
Educational Service Area Office¹

นิรันดร์ ตันจ้อย*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ส่วนความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเองตลอดจนการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ (3) การกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็น การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่บุคลากร มีการวิเคราะห์ความต้องการ ความสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

Abstract

The purposes of this study were : to investigate and compare the level of transformational leadership and of school administrators under the Nakhonnayok Educational Service Area Office, in individual aspects by sex, age, education level, experience and school size, and also study their comments and suggestions were also sought. The sample group consisted of 118 school administrators. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistical methods used were the frequency, the mean, the standard deviation, the t-test, the one-way ANOVA and Scheffe's test. The findings were summarized as follows: The level of transformational leadership of school administrators under the Nakhonnayok Educational Service Area Office in the 4 aspects as a whole and in individual aspects were at a high level. Comparison of transformational leadership of school administrators under the Nakhonnayok Educational Service Area Office, there were no significant difference with individual factor and school sizes, but was significant difference at the .01 with age. Comments and suggestions made by school administrators on the transformational leadership of school administrators should be ; (1) Idealized influence or charisma leadership : ability : to create a vision, to express self-confidence, and to be a good example. (2) Inspiration motivation leadership: ability to encourage subordinates to understand the vision. (3) Intellectual stimulation- Leadership : ability to encourage subordinates to learn new methods of problem-solving and to create learning opportunities. and (4) Individualized consideration leadership: ability: to pay special attention to personnel to analyze their needs, and to provide counseling and coaching.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

ความนำ

ภาวะโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ขึ้นได้ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มากมาย เป็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะการณ์เช่นนี้หน่วยงานต่าง ๆ มากมาย จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ต้องอาศัยความทุ่มเท การมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงานเรียนรู้

ในการพัฒนาองค์กรนั้นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรสามารถฝ่าฟันพลวัตแห่งการ

เปลี่ยนแปลงได้ คือ ตัวของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Joyce, Nihria, & Robertson, 2003; Northhouse, 2001) สอดคล้องกับแนวคิดของ Livingston (1971) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีความต้องการที่จะบริหารมีความต้องการอำนาจ และสามารถแสดงความเอื้ออาทรต่อบุคคลรอบข้าง หรือแนวคิด ผู้นำ 5 ระดับ ที่ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในงานพร้อมๆ กับมีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อม สามารถแสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานได้ Collin (2001) อีกทั้งผู้บริหารที่ดียังต้องสามารถส่งมอบผลงานที่ถูกต้องเหมาะสม ตั้งใจทำในสิ่งที่ถูก และที่สำคัญ ต้องมี

เจตจำนงที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2550, หน้า 15)

ผู้บริหารโรงเรียนก็เหมือนกับผู้บริหาร
องค์กรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท
หน้าที่เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ดำเนินการ
ได้โดยอิสระ มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาระบบ
บริหารจัดการเป็นของตนเองเพื่อให้การบริหารงานมี
คุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป และยึดหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่ หลัก
นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลัก
ความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลัก
ความคุ้มค่า ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา (2542,
หน้า 2) มีการดำเนินงานบริหารโรงเรียนให้
เหมาะสมกับความต้องการของสังคมปัจจุบันมีการ
กระจายอำนาจ ผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและ
บุคลากรในโรงเรียน ต้องแสวงหาความร่วมมือ
เพื่อให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผลด้วยการ
แสดงออกอย่างมีศาสตร์และมีศิลป์ สนับสนุนให้มี
การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสอน ชีระ รุญเจริญ,
(2546, หน้า 67) โดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของ
ชาติให้ได้มาตรฐานจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประชาชนชาวไทย
เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีความ
สามารถในการแข่งขันกับนานาอารยประเทศ
กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 8) ดังนั้น ผู้บริหาร
โรงเรียน และบุคลากรทุกระดับต้องเตรียมความ
พร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเรื่องของ
คุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเจตคติเพื่อ
การเปลี่ยนแปลงทักษะการคิด การสื่อสาร การ
ตัดสินใจ ภาวะผู้นำการพัฒนากลุ่มงาน การพัฒนา
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน
การปฏิรูปการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมี
ความสำคัญอย่างมากในการบริหาร โรงเรียนในยุคนี้
ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกที่สำคัญและมี
อิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ

การศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา
ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา ประสิทธิ์
เจียวศรี (2544, หน้า 4) ซึ่งสอดคล้องกับ 6 หลัก
การ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 7) ที่กล่าวว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะมีบทบาทหน้าที่
เกี่ยวพันกับการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ คือ การ
เสริมสร้างความมีประสิทธิผล ของโรงเรียน ความ
เป็นองค์กรวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การ
ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจูงใจเพื่อการ
สร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรในทางบวก
กระบวนการหลักสูตรและการสอนที่มีคุณภาพและ
การเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มศักยภาพ
และเกิดประโยชน์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาได้ลง
ความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา และ
ผลสำเร็จของโรงเรียน” ถวิล มาตรฐาน (2545,
หน้า 105)

การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา
จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ
ตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบัน
สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง
มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดความ
เปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา และจากความเป็นมา
และความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึง
มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายกเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุง
พฤติกรรมของผู้นำให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ
นโยบายในการพัฒนาองค์การสถานศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อเป็น
ประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและการศึกษา
ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
 2. อายุ
 3. ระดับการศึกษา
 4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 5. ขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 2. การสร้างแรงบันดาลใจ
 3. การกระสุนทางปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีลำดับขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารโรงเรียนปีการศึกษา 2553 โดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนจากโรงเรียนทั้งหมด 150 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 170 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามตามแนวคิดของ ชาน และ ดรราสโกว (Chan & Drasgow, 2003) โอเลก (Oreg, 2003) และ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert's rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัย

ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 44 คน รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 38 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน และประสบการณ์ในการทำงานอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 43 คน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน) จำนวน 66 คน รองลงมา ได้แก่ สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป) จำนวน 42 คน

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด ของโรงเรียนที่สังกัด

สมมติฐาน 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่พบ ความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐาน 2 จำแนกตามอายุ พบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐาน 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐาน 4 จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงานไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและราย ด้าน

สมมติฐาน 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สรุปใน แต่ละด้านได้ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการ สร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมี การยอมรับ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดการยอมรับ สรรพหา ใ่วางใจ จนเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน ตลอดจนการ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออก หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการ โน้มน้าว ชูใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรู้อุทิศตนและทุ่มเท ความพยายามมากเป็นพิเศษ และเกิดจิตวิญญาณ ของ การทำงานเป็นทีม เชื่อมั่น และยอมรับในวิสัยทัศน์ ว่าจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ซึ่งใน

การสร้างแรงบันดาลใจนั้นผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะให้รางวัลตามสถานการณ์ได้เพื่อเป็นการ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ

การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นการ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงวิธีการหรือแนวทาง ใหม่ในการแก้ปัญหา แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการคิด วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน อย่างเป็นระบบร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดโอกาสในการ เรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารอาจจะจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการ กระตุ้นทางปัญญานั้น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเชิง สถาบันหรือองค์กร ตลอดจนการสร้างความรู้ต่าง ๆ

การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่บุคลากรแต่ละบุคคล และมี การวิเคราะห์ความต้องการ ความสามารถ โดย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ฝึกสอนที่จะส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้พัฒนา ตนเอง และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสราญรัตน์ จันทะมล (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับ มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้าน ของการกระตุ้นทางปัญญามาเป็นอันดับหนึ่ง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย ซึ่งจาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ละเลย ต่อข้อสงสัยต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด และ นอกจากนี้ยังพบว่า ได้มีการเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนหามุมมอง และวิธีหลากหลายในการแก้ปัญหาซึ่งสอดคล้องกับ ที่ Yukl (1996, cited in Yukl, 2002) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพนั้นต้อง ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ซึ่ง 1 ใน 3 องค์ประกอบนั้นคือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้น ให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ซึ่ง Barling, Moutinho & Kelloway (2000, cited in Bass & Riggio, 2006) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ นั้นผู้นำต้องสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตาม เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิด การทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (team spirit)

ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสร้างฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่าง ชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถ สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้โดยแสดงพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ

และในด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ บุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าเป็นประเด็นรอง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ ซึ่งจากผลงาน การวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการให้เวลาในการนิเทศและการแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล ตลอดจนการให้ความสำคัญต่อ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งในหลักการบริหารนั้นผู้นำ คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละ บุคคล ผู้นำจะต้องหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็น เอกบุคลิก ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมาย งานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ตาม หรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การ คำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล เป็นลักษณะสำคัญ ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผล ต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำ และ สมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการ แบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทาง ตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของ ผู้ตาม

นอกจากนี้ผู้บริหารภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการ ของปัจเจกชนแต่ละคนที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าประสงค์ ความมุ่งหมายของการมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายคน คือ การกำหนดความ

ต้องการและจุดแข็งของผู้อื่น ผู้นำช่วยผู้ตามและ เพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาไปสู่ระดับศักยภาพที่สูงกว่า ความสำเร็จ และใช้ความรับผิดชอบสำหรับการ พัฒนาบุคลากรสร้าง โอกาสการเรียนรู้ใหม่ ในบรรยากาศ ของการช่วยเหลือ การสำนึก และการ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในความต้องการ และค่านิยม การใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยที่ ผู้นำเป็นผู้ฟัง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น รายบุคคลตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, cited in Bass & Riggio, 2006) นอกจากนี้ยังพบว่า สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ฌ็องกู๊ด หนูจักร (2549) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงานกับการบริหารงานคุณภาพบริการ พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และ โรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง พบว่า พฤติกรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และภาวะ ผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถร่วมกันอธิบายการ บริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าผู้ป่วย ได้ ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถที่ จะชักนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพได้

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ที่สังกัด พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและ รายด้าน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด ของโรงเรียน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงาน ความมีประสิทธิผลของผู้นำ นั้นจะต้องอาศัยการปฏิบัติที่ดีมาต่อบุคลากร ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550) จะเห็นได้ว่าการ บริหารงาน

เพื่อให้สำเร็จล่วงนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ภาวะผู้นำ คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารงาน ให้เหมาะสมกับความต้องการและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยที่บุคลากรเองก็จะเกิดความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย กรวรรณ คู่อ่อน (2548) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกล่าวว่าเป็นทฤษฎีใหม่ของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burn ที่ได้รับเริ่มมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในทิศทางที่ส่งผลให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มผู้ตามขึ้นพร้อม ๆ กัน กับการสร้างสรรค์ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางเจริญเติบโต หรือการก้าวไปข้างหน้า พวงรัตน์ บุญณานุกรักษ์ (2546) รวมทั้ง Bass (1985), cited in Bass & Riggio (2006) ได้เสนอว่า ผู้นำขององค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่น มีความผูกพัน (commitment) ต่องานและองค์กร ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมผู้ตามได้พัฒนาตนเอง ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นตระหนักในศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความภักดีต่อองค์กร จากผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ (1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานให้สำเร็จและเทคนิคที่จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ (2) ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลงหรือลดการมุ่งผลประโยชน์ของหมู่คณะมองเห็นคุณค่าของตนเองที่จะก่อประโยชน์แก่องค์กรและทีมงาน

และ (3) พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและเป็นผู้นำ เสาวนิต เสาพานนท์ (2542)

จำแนกตามอายุ

พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 51-60 ปี จะมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่าผู้นำที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 31-40 ปี ในทุกด้านซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก อายุเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งในวัยผู้สูงอายุสังคมไทยนั้น ส่วนใหญ่จะปฏิบัติธรรมหรือมีธรรมะสำหรับการบริหารซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 2000 เป็นต้นมา ที่พบว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกล ไปในอนาคต ญัฐวุฒิ เดมิยสุวรรณ (2550) และในองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น พบว่า มี 3 องค์ประกอบ และ 1 ใน 3 องค์ประกอบนั้นคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (idealized influence/charisma) ซึ่งการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม ยินดีปฏิบัติตามผู้นำ Burns (1978) อ้างถึงใน รัตติกรณังจิวิศาล (2548) นอกจากนี้ตามทัศนะ Bass (1985) อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) เพราะถ้าหากผู้ตามไม่ศรัทธาในตัวผู้นำแล้วองค์กรจะขาดซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานดังที่ปรากฏในงานวิจัยของ ญัฐกุล หนูจักร (2549, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการบริหารงาน
คุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง
ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ
องค์การ และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถ
ร่วมกันอธิบายการบริหารงานคุณภาพบริการ
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 40.9
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประทานพร
ทองเขียว (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ
ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในโรงพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
หน่วยงาน โดยหน่วยงานที่ผู้บริหารมีคะแนนผู้นำ
แบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูงมีประสิทธิผลของ
หน่วยงาน สูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีคะแนน
ความเป็นผู้นำต่ำ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการวิจัย มีข้อเสนอแนะจาก
ผลการวิจัยดังนี้
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ การกระตุ้นปัญหาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น
ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและ
แรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทาง
จริยธรรมสูงขึ้น โดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด
ความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่
เป็นอยู่ในด้านคุณค่า ของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่
จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึง
ประโยชน์ส่วนตัว แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวมหรือ

เพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี
องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึง
ความเป็นเอกัตถะบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา
และการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

การสร้างบารมี (charisma) คือ การ
ที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์
ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี
และเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรม
ทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้
ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดี
อยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่าง
ที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และ ใ้ให้ผู้ร่วมงาน
เกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ
เพื่อให้งานสำเร็จและการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก
ว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้
เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
(individualized consideration) คือ การที่ผู้บริหาร
สถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคล
ของผู้ร่วมงานดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการ
ของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละ
บุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถ
ของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้
ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนา
ผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็น
ที่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการ ให้ข้อมูล
ข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้มอบหมายงาน
พิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำการพูดคุย
อย่างเป็นกันเอง และสร้างสรรค์บรรยากาศของความ
อบอุ่นและคุ้นเคย

การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual
stimulation) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น
ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริม
ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้น
ให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และ

พยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษา บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจเร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น

ดังนั้น เพื่อให้ระดับภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้อยู่ในระดับที่สูงมาก ผู้นำหรือผู้บริหารควรยึดหลักปฏิบัติตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชากลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำตลอดกลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ ในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้า

หาญ อดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานในระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารควรปรับปรุงและไม่ควรละเลย คือ ในด้านของค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกตัวแทนของความเข้มแข็ง และมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ซึ่งส่งผลต่อผู้ตามให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในประเด็นของการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยในการทำงานนั้นผู้บริหารต้องระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน และผู้บริหารต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวรรณ คู่อ่อน. (2548). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติกภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูป การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟาง.
- ณัฐกุล หนูจักร. (2549). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการบริหารงานคุณภาพ บริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ : เสนา ชรรณ.
- ประทานพร ทองเขียว. (2546). *ความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผล ของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). *การเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พวงรัตน์ บุญมานุรักษ์, 2546. *ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรีณดีง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. (2542) (ออนไลน์) จาก <http://www.kodmhai.com/m4/m4-2/>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2550). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส แอนด์กราฟฟิค.
- เสาวนิต เสาวนานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*, (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership & Performance beyond expectations*. New York: Free Press.

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bernard M. B., & Ronald E. R. (2006). *Transformational leadership*. (2nd ed.). Palo Alto, CA : Consulting psychologists press.
- Chan, Kim-Yin & Fritz Drasgow. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to Lead, *Journal of applied psychology*, 86(3), 481-98.
- Joyce, W., Nohria, N. & Roberson, B. (2003). *What really works: The 4+2 Formula for sustained Business Success*. New York: Harper Business.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30, 607-610.
- Livingston J. S. (1971). Myth of the well-educated manager. *Harvard business review*. (Jan-Feb). 10-15.
- Northouse, Peter G. (2001). *Leadership Theory and Practice*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied psychology*. 88(4), 680-693.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations*. (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

The Relationship Between Emotional Quotient of Administrators and Job Satisfaction of Teachers in Banna District under the Office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area¹

พิมใจ วิเศษ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ครู

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

Abstract

The objectives of this research were: (1) to investigate the emotional quotient of the school administrators (2) to investigate job satisfaction of the primary school teachers (3) to investigate the relationship between the emotional quotient of the school administrators and job satisfaction of the primary school teachers. The samples were used to collect data consisted of 250 primary school teachers in Amphoe Banna under the Nakhon Nayok Primary School Educational Service Area in 2010. The measuring apparatus was questionnaire consisting of five-leveled statistical data-analyzing questions. The analytical statistic used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation coefficient. The research findings were as follows : (1) The emotional quotient of the school administrators was at the high level, as a whole and each aspect . (2) Job satisfaction of the primary school teachers was a high level, as a whole and in each aspect. (3) The relationship between the emotional quotient of the school administrators and job satisfaction of the primary school teachers were positively influenced with each other, another word each of them complied with one another. The least significance number was statistically at .01

Keywords : Emotional Quotient, school administrators, job satisfaction, primary school teachers.

ความนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ประเทศจะพัฒนาได้ค่านั้นจะต้องอาศัยประชาชนในประเทศที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่จำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต้องจัดให้ทั่วถึงและครอบคลุม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีบทบาทอย่างยิ่ง

ที่จะบริหารสถานการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใดก็ตาม ทั้งที่เป็นของรัฐบาลหรือเอกชน ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำและเป็นที่รักเคารพและยำเกรงของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้จะต้องมีทักษะทางสังคมที่ดี เช่น การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความเข้าใจเห็นใจผู้อื่นตลอด ทั้งยังมีความภูมิใจในตนเอง และทำงานได้อย่างมีความสุขจึงจะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าได้ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ โกลแมน (Goleman, 1998) ได้กล่าวไว้ว่า เขาว่าปัญญาและความสามารถทางเทคนิคหรือทักษะทางเทคนิค มีความสำคัญ แต่ความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งมีความสำคัญมาก ในการเป็นผู้นำที่จะประสบ

ความสำเร็จของบุคคล เขาว่าปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์ และอีก 80 เปอร์เซ็นต์ เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน คือ ข้าราชการครูซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียน จะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะต้องพยายามสนองความต้องการในสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยธรรมชาตินิสัยของมนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ย่อมเกิดจากการได้รับการสนองตามความต้องการให้ได้มากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก, มัสเนออร์ และสไนเดอร์แมน Herzberg, Mausner, and Snyderman, (1995, pp. 113-115) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์มีสาเหตุจากองค์ประกอบสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นมี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาพัฒนาวิชาการงบประมาณบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป มุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการจัดโครงการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาที่มีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษาและเป็นผู้ประสานงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมีที่เกิดจากเทคนิควิธีการบริหาร ที่จะทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านนา สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครนายก เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ระดับใด เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

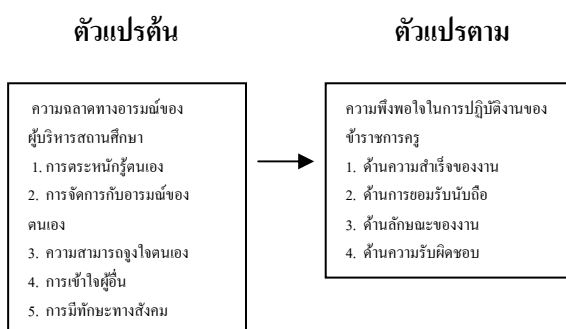
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมดจำนวน 372 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย นำไปเทียบสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อประธานกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ เพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม

1. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย หาค่าร้อยละ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsons product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

1. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมทั้งหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านความสามารถใจตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน Golema (1998) อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, (2544, หน้า 31-75) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหาร

จัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้รู้จักเด่นชัดต่อใจในความเป็นตัวของตัวเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม ไม่ท้อถอย สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ และสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายฝ่ายได้ และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน ส่วนที่สองการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งของคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzber, 1959 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2546, หน้า 54-70) ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน ปัจจัยค่าจุนจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจ และอยู่ในสภาพอารมณ์เฉย ๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความ พึงพอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพอใจและสอดคล้องกับความคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 121) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงาน หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานให้

ตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณัฐ พรินทร์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บังคับใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อานาจ ศรีศิลา (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2543ก:71) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรฝึกปฏิบัติการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เช่น การอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถควบคุมตนเองและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติหรือเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งจัดให้มีการประกวดผลงานเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาผลงานอยู่เสมอและได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต . (2543). รายงานการประชุมวิชาการสุขภาพจิต ปี 2543 เรื่อง สุขภาพจิตที่ด้วยอีคิว.
นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *เชาว์อารมณ์ (EQ): คณิตวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*.
(พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อำนาจ ศรีศิลา . (2545) . การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- Gilmer, B. & Van Haller. (1975). *Applied psychology: Adjustment in living and work*. (2nd ed.).
New York: McGraw – Hill.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam book.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: Wiley.

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Performance-Based Budgeting of Schools under the Phatumthani Educational
Service Area¹

พิมพ์ชนก บุตรเสือ *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียน (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียน (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน พบว่า ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน (3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ และขาดทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ เสนอว่า ควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และควรจัดการฝึกอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ : การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน, โรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the performance-based budgeting of the school administrators under the Pathumthani Educational Service Area 1. (2) to compare the budget management by the performance based budgeting under the Pathumthani Educational Service Area 1 of the school administrators by administrative experience and school sizes. (3) to study the problems and the suggestions the performance-based budgeting of the schools administrators. The samples were 150 school administrators . Data were analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, One-way ANOVA and Scheffe's method. The findings of the study were as follows: the budget management of the school administrators by performance-based budgeting was ranked in a very high level. There were no difference in experiences of the school administrators in performance-based budgeting of schools in Pathumthani Educational Service Area 1, there were significant difference at the 0.05. Administrators opinions on problems , it was found that officers lacking of knowledge in the following aspects : budget planning, the aspects of cost of output, the procurement system, financial management and budget control, the financial and operational reports, asset management and internal auditing. They suggested that each school should have a well-trained performance-based budgeting, training should be organized for the school personnel.

Keywords: Performance-Based Budgeting, School, Pathumthani Educational Service

ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้คือ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2549, หน้า 1)

ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการในลักษณะองค์กรรวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ไปสู่ “รูปแบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่” เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสและมอบความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยรัฐบาลได้กำหนดให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐครอบคลุม 5 ด้าน โดยหนึ่งใน 5 ด้านนั้น คือ

แผนที่ว่าด้วยการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณการเงินและพัสดุ เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System—PBBS) ให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม สำนักงบประมาณในฐานะหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการจัดการงบประมาณภาครัฐ จึงได้พัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนการงบประมาณจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมการใช้ทรัพยากร เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System—PBBS) ที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของการผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นความรับผิดชอบต่อผู้บริหารแทนการควบคุม

รายละเอียดในการเบิกจ่าย ในปี พ.ศ. 2544 สำนักงบประมาณจึงได้ปรับปรุงระบบงบประมาณไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting System—SPBBS) โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการวางแผนการจัดการและบริหารงบประมาณแก่กระทรวง ทบวง กรม ที่ได้ระบุโครงสร้างความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนโดยกำหนดให้รัฐบาล รับผิดชอบต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รัฐมนตรีรับผิดชอบเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบต่อเป้าหมายผลผลิตของหน่วยงาน (รญาพร เฟ็งขำ, 2550, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 3-4) (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (9) ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (10) ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา (12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมายจากทบวงทบอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา การวิเคราะห์ จัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษา การจัดสรร รวมทั้งติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่จัดทำขึ้น เมื่อภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงินและพัสดุเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นการสนองตอบนโยบายภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้บริหารจัดการงบประมาณ ให้

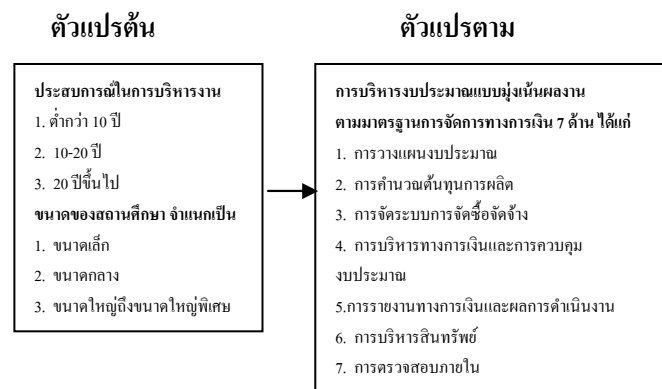
เป็นไปตามแนวการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ ที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม ให้สถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ที่มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงบประมาณ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 118 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 118 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงบประมาณ จำนวน 118 คน รวมเป็น 236 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงบประมาณ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2552 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 75 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงบประมาณ หรือหัวหน้างานการเงินจำนวน 75 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 ตามมาตรฐานทางการเงินทั้ง 7 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ 2548, หน้า 32-35) ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert) ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ของโรงเรียนเป็นลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 ของผู้บริหาร ในด้านการวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน

ผลผลิต การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย งบประมาณที่ได้รับได้จัดสรรเป็นงวด และไม่แน่นอน ยากในการวางแผนควรจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น จัดสรรงบประมาณเพียงครั้งเดียวแต่ให้ตรงตามงบประมาณที่ตั้งไว้

3.1.2 มีบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนน้อย นำผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมวางแผนปฏิบัติงาน

3.1.3 มีกิจกรรมอื่นของหน่วยงานนอกเขตสอดคล้องระหว่างปีทำให้งบประมาณเพิ่มจากแผน ควรจัดหางบอื่นมาสนับสนุน

3.2 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต

3.2.1 บุคลากรมีน้อย ครูแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบมาก ควรส่งเจ้าหน้าที่มาทำงาน โดยเฉพาะจัดบุคลากรดำเนินการเพิ่มเติม

3.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่มีข้อมูลต้นทุนการผลิตมาก ทำให้การดำเนินการล่าช้า นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต ยังขาดความชัดเจน ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคำนวณด้านผลิตให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

3.2.3 คณะครูไม่เข้าใจการคำนวณต้นทุนกับกิจกรรมในโครงการ ควรจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการทุกปีการศึกษา และออกมานิเทศก์โรงเรียน

3.3 ด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง

3.3.1 การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามแผน มีการเร่งดำเนินการช่วงปลายปีการศึกษา ควรจัดทำปฏิทินและติดตามให้เป็นไปตามแผน

3.3.2 การจัดซื้อจัดจ้างบางครั้งไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในแผนมีขั้นตอนยุ่งยาก บางครั้งผู้จ้างลำบาก ควรให้มีการจัดให้ความรู้ และให้การ

นิเทศก์งานกับพัสดุ ฝ่ายกลุ่มสาระควรลดขั้นตอนในการทำงาน

3.4 ด้านการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ

3.4.1 ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมทำให้การทำงานผิดพลาดล่าช้า ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่บัญชีและ การเงินไปโรงเรียน มีเอกสารปรับเปลี่ยนที่ทันเหตุการณ์

3.4.2 ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหาร ทำหลักฐานไม่ค่อยเป็นปัจจุบัน ควรมีการจัดการอบรม ผู้บริหาร สพฐ.ควบคุมการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ

3.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

3.5.1 ครูขาดทักษะในการดำเนินการรายงานล่าช้าไม่เป็นปัจจุบัน ควรดำเนินการ จัดเจ้าหน้าที่การเงินให้กับโรงเรียนเฉพาะงาน จัดการอบรมและมีตัวอย่างให้ปฏิบัติตาม

3.5.2 ภาระงานมีมากจนขาดบุคลากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาในการ ควรเน้นการทำงานจากสภาพจริงการกำหนดวันรายงานให้แน่นอน

3.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์

3.6.1 การใช้จ่ายบางโครงการไม่คุ้มค่า ไม่พัฒนาการเรียนการสอน ขั้นตอนในการทำเอกสารมีมากกว่าการทำงานที่เป็นรูปธรรม ทาง สพฐ. ควรมีการตรวจสอบสภาพจริงของโรงเรียน เน้นการทำงานจากสภาพจริง

3.7 ด้านการตรวจสอบภายใน

3.7.1 ทางเขตส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจสอบละเอียดมาก ครูทำไม่ครอบคลุม การดำเนินการตามสภาพที่ควบคุมแต่ปัญหาของโรงเรียนไม่เป็น ปัจจุบันควรจัดเจ้าหน้าที่การเงินประจำโรงเรียนดูแล

ทำบัญชีการเงิน

3.7.2 ขาดการตั้งคณะกรรมการในโรงเรียน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบภายใน โรงเรียนควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้ โรงเรียนจะต้องตั้งคณะกรรมการทุกปี/เขตมีแผนตรวจสอบทุกโรงเรียน ควรกำหนดสัดส่วนภาระงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ สุขสวัสดิ์ (2546, หน้า 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงินโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับสูง โดยผลการศึกษารั้ครั้งนี้ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการวางแผนงบประมาณ ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นว่าแผนกลยุทธ์จัดเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล อีกทั้งยังคิดว่าแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต แสงกล้า (2548, หน้า 73) ที่ศึกษา เรื่อง การบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกค่าร้อยละสูงที่สุด

1.2 ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการคำนวณต้นทุนผลผลิต เนื่องจากเป็นข้อมูลสำคัญและจำเป็นต้องใช้เพื่อขอจัดหางบประมาณ และโรงเรียนต้องมีการรายงานต้นทุนกิจกรรมที่ถูกต้องและครอบคลุมทุกภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันตารณณ์ สินหทัย (2548, หน้า 72) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4 พบว่า การรายงานข้อมูลต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนผลผลิตถูกต้องและครอบคลุมทุกภารกิจ มีระดับความต้องการมากที่สุด

1.3 ด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งต้องดำเนินการโดยเปิดเผย โปร่งใส และโรงเรียนต้องมีการเปิดเผยการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้ทราบทั่วกันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และระบบจัดซื้อจัดจ้างยังเป็นระบบที่ผู้บริหารปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีสวัสดิ์ (2548, หน้า 115) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณเป็นเรื่องที่มีความสำคัญละเอียดอ่อนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การจัดการระบบการเงินของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง ขอบเอื้อนกลาง (2546, หน้า 132) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้านการบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อยืนยันผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติกรรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานชัดเจนและปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา เป้นบัว (2550, หน้า 49) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์ ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการบริหารสินทรัพย์ซึ่งต้องมีการดำเนินการที่เป็นปัจจุบัน และการบริหารสินทรัพย์เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งขัดแย้งกับการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีสวัสดิ์ (2548, หน้า 115) พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารสินทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา เป้นบัว (2550, หน้า 51) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารสินทรัพย์ อยู่ในระดับเห็นด้วย

1.7 ด้านการตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีระบบควบคุมการดำเนินงานและการใช้เงินงบประมาณ และมีการจัดทำแผนตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งขัดแย้งกับการวิจัย ของ สมเกียรติ ศรีสวัสดิ์ (2548, หน้า 106) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ระดับสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ด้านการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์จิรา เป้นบัว (2550, หน้า 54)

ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ สุขสวัสดิ์. (2546). การศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงิน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กันตารณณ์ สิงห์ชัย. (2548). สภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราการ เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จันทร์จิรา เป้นบัว. (2550). ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัณฑิต แสงกล้า. (2548). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ ศรีสวัสดิ์. (2548). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549) การวิจัยประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สมหวัง ขอเอื่อนกลาง. (2546). ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางในการจัดทำ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียน มัชฌิมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา
เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

Factors Related to Efficiency of Teachers in Tutorial Institutions under the Office of
Bangkok Secondary Educational Service Area 2¹

เมธินี ณ พึ่งบุญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มสถาบันกวดวิชาเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 90 คน เลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดอดยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา คือ จรรยาบรรณด้านเอกลักษณ์ของครู จรรยาบรรณด้านการรักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู และเพศ ส่วนปัจจัยค่าจูนด้านสภาพในการทำงาน และจรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคล และสังคมมีความสัมพันธ์กันทางลบกับคุณลักษณะครูดี การวิจัยนี้สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 2.890 + 0.421 (\text{จรรยาบรรณด้านเอกลักษณ์ของครู}) + 0.169 (\text{จรรยาบรรณด้านการรักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู}) + 0.060 (\text{เพศ}) - 0.101 (\text{ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพในการทำงาน}) - 0.161 (\text{จรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคล และสังคม})$ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.587 (\text{จรรยาบรรณด้านเอกลักษณ์ของครู}) + 0.221 (\text{จรรยาบรรณด้านการรักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู}) + 0.160 (\text{เพศ}) - 0.215 (\text{ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพในการทำงาน}) - 0.401 (\text{จรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคล และสังคม})$

คำสำคัญ: ปัจจัยสัมพันธ์ลักษณะครูดี, สถาบันกวดวิชา

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2553

Abstract

The purpose of this research were to find out the factors related to efficiency of teachers in tutorial institutions under the office of Bangkok secondary educational service area 2 and to built the equation for predigesting the efficiency of teachers and 90 teachers were stratified random sampling from tutorial institutions under the office of Bangkok secondary educational service area 2. The 145 items questionnaire was used as a tool for collecting data. The reliability of tool by Cronbach' alpha coefficient was 0.933 and the content validity by IOC was 1.00. The descriptive statistics and stepwise multiple regression were used to analyse the data.

The research found that the factors related to efficiency of teachers in tutorial institutions were the ethics of teacher's idealities, the ethics of teacher's discipline in profession and gender but hygiene factors in occupation and the ethics role to persons and social were negative relation. The predictive equation were in raw score: $y = 2.890 + 0.421$ (the ethics of teacher's identities) $+ 0.169$ (the ethics of teacher's discipline in profession) $+ 0.060$ (gender) $- 0.101$ (hygiene factors in occupation) $- 0.161$ (the ethics role to person and social) And in standard score: $z = 0.587$ (the ethics of teacher's identities) $+ 0.221$ (the ethics of teacher's discipline in profession) $+ 0.160$ (gender) $- 0.215$ (hygiene factors in occupation) $- 0.401$ (the ethics role to person and social)

Keywords: efficiency of teachers, Tutorial Institutions

ความนำ

สังคมไทยในปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย จนทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวตามโลกที่ก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและมีบทบาทในการพัฒนา มนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา และสิ่งที่สำคัญที่สุดยิ่งไปกว่านั้นก็คือ เมื่อมนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างสมบูรณ์ แล้ว สิ่งที่จะต้องพัฒนาตามไปด้วยคือ “คุณธรรม” บุคคลที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนามนุษย์ให้มีความ สมบูรณ์ดังกล่าวได้ คือ “ครู” ซึ่งเป็นผู้ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้แก่ศิษย์ เพราะจะต้องเป็นผู้ให้ องค์ความรู้แก่ศิษย์เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ สังคม นอกจากนั้น ยังเป็นผู้มีอิทธิพลเสริมสร้าง บัณฑิตในการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาการ และเชิง วิชาชีพ

ปัจจุบันการศึกษามีการแข่งขันกันมากขึ้น การเรียนในห้องเพียงอย่างเดียวอาจไม่มากพอต่อ ความต้องการของนักเรียน และทำให้ผู้เรียนต้อง แสวงหาที่เรียนเพิ่มเติม นอกจากจะเป็นการซ่อมใน สิ่งที่ยกพร่องแล้วยังเป็นการเสริมในส่วนที่ผู้เรียนมี ความสามารถอยู่เดิม การเรียนเพื่อซ่อมหรือเสริม ดังกล่าว ผู้เรียนส่วนใหญ่นิยมจะไปศึกษาที่สถาบัน กวดวิชามากกว่าจะดำเนินการในชั้นเรียน ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจของครูในเวลาเรียนนอกจากการ สอนในชั้นเรียนแล้ว ครูยังมีงานที่จะต้องทำอื่นๆ อีก มากมาย เป็นต้นว่าการเตรียมการสอน การบันทึก พฤติกรรมผู้เรียน และการตรวจการบ้าน เป็นต้น ครู จึงไม่มีเวลาที่จะดำเนินการสอนซ่อมเสริมให้ นักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มในสถานศึกษา ประกอบกับผลการสอบ O-net พบว่า ผู้เรียนยังอ่อน ด้อยในวิชาหลักสำคัญๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ทำให้ครูที่มีความ ถนัดและเชี่ยวชาญด้านนี้สนใจจะมาสอนในสถาบัน

กวดวิชาตามปริมาณความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ในการมาสอนที่สถาบันกวดวิชาอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการที่ครูจะเข้ามาสอน เป็นต้นว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้งในด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยเกี่ยวพัน นอกจากนั้น ครูยังมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้น่าจะเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับ คุณลักษณะของครูดีของครูที่สอนในสถาบันกวด วิชาดังกล่าว ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดี

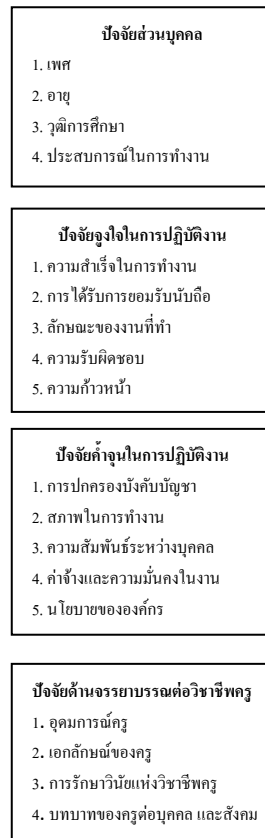
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัจจัยที่สัมพันธ์กับ คุณลักษณะของครูดีในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะครู ดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

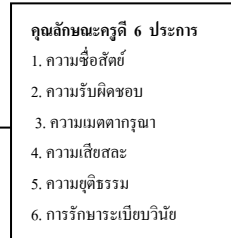
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครู ดีของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบวัด ครั้งเดียว เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามใน เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 รวม 248 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้ทฤษฎีลิมิตกลางแล้วสุ่มด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้ กลุ่มตัวอย่าง 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด และแบบมาตรฐานวัด ประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต โดยแบ่ง ออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัย ค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของครูที่ดี ผู้วิจัยทดสอบค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีของCronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.933

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา บรรยายลักษณะ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการ วิเคราะห์ Pearson วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดีของครูผู้สอนใน สถาบันกวดวิชา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (stepwise) วิเคราะห์การถดถอย เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะครูที่ดีของครูในสถาบันกวด วิชา เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัว แปรทำนายเพียง 5 ตัว คือ จรรยาบรรณด้านการ รักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู จรรยาบรรณด้าน เอกลักษณะของครู และเพศเป็นตัวแปรทำนายใน ทางบวก ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงาน และจรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคล

2. สมการพยากรณ์คุณลักษณะครูดี มีดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.890 + 0.421 (\text{จรรยาบรรณด้าน เอกลักษณะของครู}) + 0.169 (\text{จรรยาบรรณด้านการ รักษาวินัยแห่งวิชาชีพครู}) + 0.060 (\text{เพศ}) - 0.101 (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงาน}) - 0.161 (\text{จรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคล และ สังคม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.587 (\text{จรรยาบรรณด้านเอกลักษณะของ ครู}) + 0.221 (\text{จรรยาบรรณด้านการรักษาวินัยแห่ง วิชาชีพครู}) + 0.160 (\text{เพศ}) - 0.215 (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้าน สภาพในการทำงาน}) - 0.401 (\text{จรรยาบรรณด้าน บทบาทของครูต่อบุคคล และสังคม})$$

การอภิปรายผล

1. ตามที่พบว่าจรรยาบรรณด้านเอกลักษณะ ของครู ด้านการรักษาวินัยแห่งอาชีพครู และเพศชาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะครูดีของครู ในสถาบันกวดวิชา ทั้งนี้อาจเนื่องจากหลักในการ ประพฤติปฏิบัติตนโดยเน้นให้เห็นลักษณะเฉพาะ ของครูที่แตกต่างจากบุคคลในอาชีพอื่น ซึ่ง ประกอบด้วย การดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับอาชีพครู มีอารมณ์มั่นคง และสามารถ ควบคุมอารมณ์ทั้งในและนอกเวลาที่สอน รับผิดชอบ ต่อหน้าที่และตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะ ได้ มีวัฒนธรรม ศีลธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ ตรงเวลา มีวาจาสุภาพอ่อนโยน และแต่งกาย เรียบร้อยเหมาะสม ใฝ่หาความรู้ ขยันหมั่นเพียร ตำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองและงานสอนอยู่ เสมอ รู้จักหาทางแก้ไขโดยสันติวิธี มีใจกว้าง และมี น้ำใจนักกีฬา รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้ศิษย์ ได้ปรึกษาหารืออย่าง เป็นผู้เห็น ศิษย์มีความสำคัญ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละ คนด้วยเหตุผล เป็นผู้ที่น่าเคารพรัก และทำให้ศิษย์

เกิดความอบอุ่นใจ รวมไปถึงจนถึงมีความยุติธรรม และตัดสินใจหรือลงโทษศิษย์อย่างมีเหตุผล เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง นับถือในเชิงภูมิปัญญา และชาว ไหวพริบในด้านการอบรม สั่งสอน และสามารถ อรรถาธิบายเรื่องที่ยากให้เข้าใจง่ายได้ เป็นต้น ส่วน ด้านการรักษาวินัยแห่งอาชีพครูนั้น ก็น่าจะเป็นผล อันเนื่องมาจาก การที่ครูต้องตั้งตนไว้ในที่ถูกที่ควร สามารถบังคับตนเองแต่ในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย การรักษาความลับของศิษย์ เพื่อน ร่วมงานและสถานศึกษา ไม่แสดงอาการอาฆาต พยาบาทต่อศิษย์ เข้าสอนโดยสม่ำเสมอ ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนเนื้อหาสาระทางวิชาการ เชื่อฟัง และไม่ แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา และ ระเบียบแบบแผน ไม่ละทิ้งหน้าที่ด้านการสอนและ งานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนอุทิศเวลาให้กับ สถานศึกษา รวมทั้งรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของ คณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ โดยไม่ลบหลู่ ดูหมิ่นศาสนา และไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทาง วิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือ เป็นภัยต่อ มนุษยชาติ เป็นต้น

2. การที่ครูเพศชายมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณลักษณะครูดีของครูในสถาบันกวศวิชา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เพศชายเป็นเพศที่มีการดำรงชีวิต ก่อนข้างเรียบง่าย ประหยัด บุคลิกในการแต่งกายที่ สุขุมเรียบร้อยน่าเชื่อถือ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมดี สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้ โดยไม่ค่อยเกิดความขัดแย้ง อีกทั้งยังเป็นเพศที่ให้เกียรติผู้อื่น ใจ กว้าง และมีน้ำใจนักกีฬา มีความยุติธรรม และปฏิบัติ หน้าที่อย่างจริงจัง ด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นบุคลิกภาพของเพศชายที่ สามารถแสดงออกมาได้อย่างเด่นชัดอีกด้วย

3. ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อครูลักษณะ ครูดี ได้แก่ ปัจจัยสำคัญในด้านสภาพการทำงาน และ จรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคลและสังคม

นั้น อาจเนื่องจากความไม่เหมาะสมทั้งด้านสภาพทาง กายภาพของงาน อาทิ แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงใน การทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนอาจขาดความเอาใจ ใสต่อสภาพแวดล้อม บริเวณห้องเรียนหรือภายใน ชุมชน รวมไปถึงจนถึงวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอีก ประการหนึ่ง แต่เป็นเพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่อาจ เข้าใจว่าสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่องค์กรของตนเอง จะต้องเป็นหลักในการจัดการทั้งหมดโดยมิใช่ ภาระหน้าที่ของผู้สอนแต่อย่างใด ซึ่งภาระงานหลัก ของผู้สอนที่เด่นชัดย่อมจะต้องเป็นหน้าที่ของการ สอนวิชาความรู้ตามที่ผู้เรียนต้องการเพียงเท่านั้น ซึ่ง แท้จริงแล้วทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้อง ช่วยกันรับผิดชอบดูแลรักษาสภาพสถานที่ภายใน บริเวณองค์กร ให้เกิดบรรยากาศที่ดีทั้งต่อผู้เรียนและ ครูเอง เพื่อให้ภาระหน้าที่ในงานที่ตนได้รับมอบหมาย สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของทั้งองค์กรและตัว ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ปัจจัยจรรยาบรรณด้านบทบาท ของครูต่อบุคคลและสังคมนั้น อาจเนื่องจากการที่ครู ในสถาบันกวศวิชามีความบกพร่องในการให้ความ ร่วมมือกับบุคคลากรทั้งในองค์กรและชุมชนนั้นใน การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวใน เรื่องของความคิด หรือแลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่องค์กรและ ชุมชนนั้นด้วย ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมกิจกรรม ในระบอบประชาธิปไตย และความสัมพันธ์ระหว่าง สถาบันด้วยกันและระหว่างสถาบันกับชุมชน และ การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีอันดีระหว่างครู และผู้ปกครอง ดำรงชีวิตและการปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีชุมชน มีการรับใช้สังคมด้วยการ สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งความมีน้ำใจ

โอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาอาจขาดความร่วมมือกับบุคคลากรทั้งในองค์กรและชุมชน ทั้งในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี หรือส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่องค์กรและชุมชนก็ดี สาเหตุเพราะครูส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้น้อยเกินไป และไม่เห็นความสำคัญในบทบาทของตนเองต่อบุคคลและสังคม มากไปกว่าการเรียนและการสอนตามจุดมุ่งหมายของนโยบายทางการศึกษาขององค์กรของตนเอง

4. สำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่สัมพันธ์กับคุณลักษณะครูดี อาจเนื่องจากในด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ไม่ได้เป็นสิ่งที่สามารถบอกถึงคุณลักษณะของครูที่ดีได้อย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยอื่นๆ และปัจจัยที่จำแนกต่างๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง และความมั่นคงในงาน และนโยบายขององค์กรนั้น ต่างก็เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนสถาบันกวดวิชาให้ความสำคัญอยู่ก่อนข้างมากแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นแล้ว ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ก็ยังไม่มีความสัมพันธ์มากพอต่อคุณลักษณะครูที่ดีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และนอกจากนี้ ยังมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู ในด้านอุดมการณ์ครูอีกด้วยที่ยังไม่สามารถบอกถึงความมีคุณลักษณะที่ดีของครูได้เพราะครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาส่วนใหญ่อาจยังมีข้อบกพร่องในด้านนี้อยู่บ้างนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นปัจจัยที่สอดคล้องและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะที่ดีของครู คือ จรรยาบรรณด้าน

เอกลักษณ์ของครู ด้านการรักษาวินัยแห่งอาชีพครู และเพศชาย ดังนั้นผู้บริหารสถาบันกวดวิชาจึงควรส่งเสริมให้ครูมีปัจจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของทั้งครู ผู้เรียนและสถาบันกวดวิชาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณลักษณะที่ดีของครูคือ ปัจจัยจำแนกในด้านสภาพการทำงาน และจรรยาบรรณด้านบทบาทของครูต่อบุคคลและสังคมนั้น ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันกวดวิชาจึงควรต้องเร่งกระตุ้นให้เกิดปัจจัยเหล่านี้โดยการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของบุคคลากร เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของทั้งครู ผู้เรียน และสถาบันกวดวิชานั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กอบแก้ว จันทา. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย-เทค.*
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2528). *คู่มือจรรยาบรรณครูพยาบาล.สุราษฎร์ธานี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*
- จันทร์แรม วงษ์ราช. (2550). *การปฏิบัติงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน*
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทองอะ พรหมินทร์. (2542). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับสภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพล*
เรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2537). *องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธัญญาภรณ์ สมบูรณ์. (2548). *คุณลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน โรงเรียนเอกชน*
ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- นิยม ศรีวิเศษ. (2541). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- นุจรินทร์ อัครพงศ์พันธ์. (2538). *การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร กรณีศึกษา: พนักงาน*
ธนาคารในจังหวัดเชียงใหม่. งานค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพายัพ.
- เยาวลักษณ์ น้อยสกุล. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4*
สังกัดกรุงเทพมหานคร. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พีระฟิล์ม*
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2542). *องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- สถาพร ลีมอุดมพร. (2540). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภา*
คริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพายัพ เชียงใหม่.
- สมเพชร เมฆรธา. (2545). *องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปรีณัสร้อยเอ็ด*
วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ศึกษาศตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาดา กรเพชรปानी. (2548). *คุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น: คุณธรรมและความรู้. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2535). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาทรัพยากร*
มนุษย์. กรุงเทพฯ: (อัดสำเนา).
- แสวง จันทร์หอม. (2538). *ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่ที่สัมพันธ์เพื่อ*
ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา:กรณีศึกษา
จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดงบประมาณ*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี เพชรสุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี

The Parents' Opinions Toward Academic Administration of Schools under the
Pathumthani Municipality

รุจิรา ดวงแก้ว *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (2) ศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 367 คน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีค่าที (t-test) และ One-way ANOVA และทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศ/อายุ/บทบาทการปกครอง/ระดับการศึกษา/อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน (3) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ความคิดเห็นผู้ปกครอง โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปทุมธานี

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

Abstract

The objectives of this research were : (1) to study and compare the parents' opinions toward academic administration of schools in five aspects: the curriculum management, learning and teaching management, teacher management, learning resources management and management of supplement curriculum activities, (2) to study the parents suggestions toward academic administrations of schools under the Pathumthani Municipality. Questionnaires were used to collect data Samples were 367 parents from Tedsabanthaklong 1, Khajornnetyut and Tedsaban Mueng Pathumthani. Arithmetic mean, standard deviations, t-test, one-way Analysis of Variance and Scheffe's method were used for data analysis. The research finding were as follows: (1) The opinions of parents toward academic administration of schools under the Pathumthani Municipality in all aspects, were at a high level, with teacher management was at the highest level, (2) In comparison of the parents' opinions found no significant difference in term of sex, age, roles of the paprents, educational level, and occupation of the parents' opinions toward academic administration of schools interms education. There was significant difference in income levels of the parents' opinions toward academic administration of schools, in all aspects at statistical level of 0.05, except the curriculum management and management in curriculum promoting activities. Parents suggestions were learning resources management and supplement activities.

Keywords: academic administration, parents, school under Pathumthani Municipality

ความนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ในด้านของการดำรงชีวิตที่ดีมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถปรับตัวได้จากผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และการเมืองการปกครอง ดังนั้น เมื่อคนได้รับการศึกษาอย่างสมดุลเหมาะสม มีความรู้และ ความเข้าใจ มีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตน พวกเขาเหล่านั้นก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติตามศักยภาพอย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็น

สำคัญ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, หน้า 6) ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน การให้สิทธิและเสรีภาพแก่บุคคลในการเข้ารับการศึกษา โดยเห็นว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสรรสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, หน้า 10) ฉะนั้น ในการจัดการศึกษาอบรมจะต้องจัดโดยก่อให้เกิดทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป และควรมีการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการทางสังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย

นัยนา ยิ่งสกุล (2545, หน้า 3) ให้แนวคิดว่า เด็กเป็นวัยที่มีความสำคัญในการวางพื้นฐานของชีวิต เนื่องจากเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ มีการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีพัฒนาการเรียนรู้ การรับรู้ความคิดและการมีเหตุผล เด็กที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีนั้น ต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีควบคู่กันไป

การอบรมเลี้ยงดูและการจัดสิ่งแวดล้อมให้เด็กมีส่วนสำคัญในการสร้างรากฐานของคุณภาพของคนในสังคม การจัดการเรียนการสอนต้องเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนองความแตกต่างในความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้จากปฏิบัติจริง และให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมผัสกับชีวิตจริง ช่วยให้เด็กทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาได้เต็มศักยภาพและสอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย อีกทั้งนโยบายของรัฐบาล กรมวิชาการ (2540, หน้า 1) ได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขสู่การพัฒนาาระบบเศรษฐกิจให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ นำประเทศให้ออกห่างจากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ฝืนแปรรูปอยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักว่า การศึกษาสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ และการวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา อันอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือ

ทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 1)

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งมีขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย แผน/ปฏิทินปฏิบัติงาน วิชาการ โครงการสอน และบันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำรายสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดสื่อการสอน ห้องสมุด และนิเทศก์การสอน
4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

การบริหารงานวิชาการ ฟรานซิส (Francis, 1978, 1192) อ้างถึงใน อัมพร วงศาโรจน์, (2549, หน้า 4) กล่าวถึง หลักการบริหาร ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา หรือช้ากว่ากำหนด
2. หลักแห่งประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมี

ความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณภาพ และจัดการ
ได้

ดังนั้น งานบริหารวิชาการการศึกษาใน
สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานทุกอย่าง
ตั้งแต่เรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน
บุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงาน
ธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารกิจการนักศึกษา
และงานด้านความสัมพันธ์ของชุมชน ซึ่งได้มีนักวิจัย
บางท่านชี้ให้เห็นว่า งานบริหารวิชาการเป็นงานที่
สำคัญยิ่ง เพราะวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความ
นึกคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
ดังนั้น งานวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นงานสำคัญอันหนึ่ง
ของการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะ
ดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู
จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้
ความสามารถ และเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษา
เข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงานและเข้าใจหลักการ
บริหารวิชาการเป็นอย่างดี (กิติมา ปรีดีดิกล, 2532
หน้า 47)

การบริหารองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือใหญ่
มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจความ
คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา
ปรับปรุงองค์กรให้ล้าสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทุก ๆ
สิ่งในองค์กรมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ทั้งคน
เครื่องจักร วัตถุดิบ และการบริหารจัดการ ตลอดจน
งบประมาณ จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ ในปัจจุบันมี
การแข่งขันสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็น
ในเชิงธุรกิจทั้งสิ้น มีแต่จะต้องศึกษาถึงปัญหาและ
ความคาดหวังว่าจะทำอะไรในอนาคต รวมทั้งค้นพบ
สิ่งที่โดดเด่น หรือเอกลักษณ์ออกมาให้ได้ เพื่อ
นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดในองค์กร บ่อยครั้งที่เราจะ
เห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงนั้นมีระบบ
บริหารจัดการที่ดี รวมถึงมีการสำรวจถึงสภาพที่เป็น
จริงในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวังไว้ในอนาคต เพื่อ
ปรับแก้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

ซึ่งสถาบันการศึกษาก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานแบบก้าวกระโดด
เนื่องจากเป็นสถาบันที่จะต้องผลิตบุคคลให้มี
ประสิทธิภาพสามารถที่จะเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่าง
มั่นใจ ตลอดจนสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น
ได้เป็นอย่างดี โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัด
ปทุมธานี มีหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และ
มัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่
เยาวชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลใน
จังหวัดปทุมธานี ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้คิด
เป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้นการจัดการเรียนการ
สอนให้ผู้เรียน ได้พัฒนาความรู้ มีทักษะตามวัย และ
เกิดการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อเป็น
เยาวชนที่ดีมีคุณภาพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
ฉะนั้น การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนใน
สังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี จะเน้นส่งเสริม
พัฒนาการในทุกๆ ด้าน ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้ง
ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดย
การจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย มีทั้ง
กิจกรรมในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีการนำ
เทคนิคการสอนต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้
สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้การ
จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาความ
คิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอน
เพื่อนำฐานข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นเครื่องมือ
สำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี
ให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ บทบาทการปกครอง ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ โรงเรียนजरเนดิยุทธ และโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 4,456 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ โรงเรียนजरเนดิยุทธ และโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน และ

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบชนิดแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified systematic sampling) โดยใช้ระดับชั้นการเรียนของนักเรียนเป็นชั้นของแต่ละโรงเรียน ในการแบ่งแบบเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close - ended questionnaire) และแบบปลายเปิด (Open - ended questionnaire) สำหรับสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดหลักสูตร (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน (4) ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ (5) ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จำนวน 48 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ใช้วิธีวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน จึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละ

ข้อ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านการจัดการหลักสูตร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างด้านเพศ/อายุ/บทบาทการปกครอง/ระดับการศึกษา/อาชีพ และรายได้ ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีบทบาทการปกครองต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการจัดหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

3.1 ด้านการจัดหลักสูตร ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาหลักสูตรให้สามารถใช้จริงในชีวิตประจำวัน รองลงมา ได้แก่ เรื่องเน้นวิชาการให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับเด็ก ควรจัดหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียน ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศผู้ปกครองนักเรียนใหม่พร้อมแบบฟอร์มให้ผู้ปกครองได้ประเมินตัวเด็กเบื้องต้นด้วย ควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ควรเพิ่มหลักสูตรให้เด็กมีความรู้ด้านการเกษตร คนตรี กีฬา มากขึ้น และควรมีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อสถานการณ์ไม่ล้าสมัย

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ควรให้เด็กได้ฝึกปฏิบัติและทดลอง ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ควรมีการจัดการเรียน การสอนด้านคอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้น ควรมีการจัดการเรียนการสอนที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับ ผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ควรจัดการเรียนการสอนให้เด็ก คิดเป็นและแก้ไขปัญหาเป็นได้ด้วยตนเอง ควรมีการจัดการเรียนการสอนโดยให้เด็กใช้ทักษะในด้าน ต่างๆ เพิ่มขึ้น ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา ปรับใช้กับการเรียนการสอน ควรมีการจัดการเรียน การสอนแบบเต็มรูปแบบให้เด็กได้มีพื้นฐานความรู้ที่ ดีตั้งแต่เริ่มต้น และควรมีการวัดผลในการเรียนของ เด็กให้มีความชัดเจนและสามารถรู้ปัญหาของเด็กได้ ว่าไม่เข้าใจในบทเรียนด้านใดบ้าง

3.3 ด้านการจัดการเกี่ยวกับ ครูผู้สอน ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ ข้อเสนอแนะว่าควรอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ครูควรมีจรรยาบรรณ ในการถ่ายทอดความรู้ ให้กับเด็ก ไม่ควรเร่งให้เด็กจบทั้งที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ครูควรมีเทคนิควิธี ทำให้เด็กชอบ และสนใจเรียน ครูควรมีสื่อด้านการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นความสนใจให้กับเด็ก ครูควรเป็นผู้มีกิริยา มารยาทดี ครูควรมีความรู้ เพื่อสามารถอบรมสั่ง สอนให้เด็กมีความรู้ความสามารถที่ดีได้ ครูควรเป็น ที่ปรึกษาที่ดีให้กับเด็ก ครูควรมีความเป็นกันเองกับ ผู้ปกครองเด็กให้มากขึ้นเพื่อผู้ปกครองจะได้รับรู้ถึง ปัญหาของเด็ก ครูผู้สอนควรมีความรู้ในวิชาชีพของ ตนเองเป็นอย่างดี และครูควรลดการตำหนิเด็ก นักเรียน ซึ่งจะช่วยให้เด็กขาดกำลังใจและความเชื่อมั่น

3.4 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า สถานที่เรียนควรสะอาดและปลอดภัย รองลงมา ได้แก่ ควรมีการทัศนศึกษาออกสถานที่ โรงเรียน ควรจัดบรรยากาศที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการเรียน เช่น การมีต้นไม้ในโรงเรียนเพื่อสร้างความร่มรื่น โรงเรียนควรมีห้องจัดสอนพิเศษ ห้องจัดกิจกรรม แบบเป็นสัดส่วนมากขึ้น ควรมีหรือเพิ่มห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับเด็ก และ ควรเสริมหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างครูกับเด็กให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น

3.5 ด้านการจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการฝึกให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น รองลงมา ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมให้เด็กกล้า แสดงออกมากขึ้น ส่งเสริมความกล้าให้กับเด็ก ควรมี การสอนพิเศษในวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ ควรส่งเสริม ให้ผู้เรียน ได้มีการแสดงความสามารถพิเศษที่มีอยู่ ควรมีกิจกรรมด้านดนตรี กีฬา นอกจากเวลาเรียน เพื่อให้เด็กได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์ และควรมีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำ ประโยชน์เพื่อสังคมมากขึ้น

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความเห็นตรงกันว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก จึงควรมีการปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานีให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านการจัดการหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลต่อความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการหลักสูตร ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีการแจ้งข่าวสารติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรมีการแนะแนววิชาชีพหรือแนวทางการศึกษาต่อให้กับนักเรียน และโรงเรียนควรมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เวียงเหล็ก (2542) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองให้ความเห็นต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ดังนี้ หลักสูตรและขบวนการเรียนการสอนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา การวัดและการประเมินผลใช้วิธีสอบด้วยข้อสอบและแจ้งผลการสอบให้ผู้ปกครองนักเรียนรับทราบภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอน

ให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา ลิ้มเกียรติไพรัตน์ (2542) ศึกษาทัศนะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลอรุณนิษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ทุกประเภทของการจำแนกมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนควรเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ควบคู่กับการอ่านออกเขียนได้และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดเพื่อส่งเสริมให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนทางด้านภาษาอังกฤษในทุกระดับชั้น และโรงเรียนควรมีการจัดโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก

1.3 ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีครูที่ให้ความรักและความเอาใจใส่กับนักเรียนอย่างเท่าเทียมกันและสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรมีครูที่มีกิจกรรมายท พุดจาดี และแต่งกายสุภาพ และโรงเรียนควรมีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร เลหาะวิธี (2543) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาด้านบุคลากร คือ ครูควรมีความอ่อนโยนในการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครูควรมีความรับผิดชอบเข้าสอนตรงเวลา มีบุคลิกภาพดี ศึกษาวจาสุภาพ แต่งกายสะอาด เรียบร้อย

1.4 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีห้องปฏิบัติการ
การเรียนของนักเรียนอย่างเพียงพอ เช่น ห้องดนตรี
ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องแนะแนว รองลงมา
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โรงเรียนควร
จัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ให้นักเรียนใช้บริการอย่าง
เพียงพอ และ โรงเรียนควรจัดบริเวณของโรงเรียนให้
เหมาะสมเป็นแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
นิรันดร เลาะห์วีธี (2543) ศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่เน้น
นักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร จาก
การศึกษาพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการจัด
ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรมีการจัด
บรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ
นักเรียน

1.5 ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผล
การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีโครงการกิจกรรมต่างๆ
เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก เช่น
การแข่งขันกีฬา การแข่งขันทักษะทางวิชาการ
รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริมให้
นักเรียนได้แสดงความสามารถพิเศษ เช่น ด้านดนตรี
กีฬา นาฏศิลป์ และ โรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริม
ให้นักเรียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้าง
ประสบการณ์แก่นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
การ์เซีย (Garcia, 1986); อ่างถึงโน (สุภาวดี กิตติไชย,
2549, หน้า 34) ได้ศึกษาเพื่อเสนอความคิดเห็นใน
การวางแผนการจัดหลักสูตรสำหรับเด็กอนุบาล
เปอร โตริกัน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะที่
เป็นประโยชน์ คือ ด้านหลักสูตร ควรสอนให้เด็ก
ทราบถึงวัฒนธรรม ภูมิใจในความเป็นพลเมืองของ

ประเทศ และควรจัดให้เด็กมีกิจกรรมและ
ประสบการณ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครอง ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง เกี่ยวกับการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน
พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวม
และรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่
เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีบทบาทการ
ปกครองต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน
พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี
โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีอาชีพต่างกัน มี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมไม่

แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

ส่วนด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นด้วยต่อการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปทุมธานี มากกว่าผู้ปกครองนักเรียน ที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวและพนักงานเอกชน อาจเพราะบุคคลที่รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้ที่อยู่ในกรอบมีความคิดเห็นเชิงวิชาการมาก จึงมุ่งหวังให้ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็ก อีกทั้งต้องเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อต้องการให้บุตรหลานของตนได้เติบโต และมีความรู้อย่างชาญฉลาด จึงทำให้บุคคลที่มีอาชีพดังกล่าวนี้มีความเห็นด้วยในระดับมากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว หรือพนักงานเอกชน อย่างไรก็ตาม โดยพื้นฐานแล้วไม่ว่าผู้ปกครองจะประกอบอาชีพใดย่อมมีความคาดหวังต่อตัวครูมากอยู่เสมอ เพียงแต่ในด้านนี้ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว และพนักงานเอกชน มีความเห็นด้วยในระดับน้อยกว่าเท่านั้น

นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าอาชีพครูนอกจากจะมีหน้าที่อบรมสั่งสอนเด็กนักเรียนในปกครองให้มีความรู้และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในสังคมแล้ว ยังต้องแบกรับความรับผิดชอบอันสูงที่บิดา-มารดา ซึ่งเป็นผู้ปกครองของเด็กให้อ่านาจนการดูแล และมีความคาดหวังในตัวครูผู้สอนสูง โดยจะเห็นได้จาก แม้ปัจจัยด้านอาชีพรับราชการและ

พนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีความเห็นด้วยมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ในการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน แต่เมื่อเทียบระดับความคิดเห็นของแต่ละอาชีพ จะพบว่าไม่ว่าบุคคลจะประกอบอาชีพใด ล้วนมีความเห็นด้วยในการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน ในระดับมากทั้งสิ้น ความต้องการที่จะให้ครูเป็นผู้มีความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม เพื่อถ่ายทอดคุณความดีเหล่านั้นต่อเด็กได้ต่อไป เป็นความคาดหวังทั้งต่อผู้ปกครองและสถาบัน ดังนั้น อาชีพครูไม่เพียงแต่แบกรับความรับผิดชอบที่มีต่อเด็ก แต่ต้องแบกรับความรับผิดชอบต่อสังคม และครอบครัวของเด็กด้วย ฉะนั้น ครูจึงควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคม ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

2.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน และด้านการจัดการแหล่งการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศวดี อมรมงคล (2548) ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ความเกี่ยวข้องกับนักเรียน และรายได้ต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็น

รายค่าของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการ พบว่า

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า
ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้รวมทั้งครอบครัวต่อ
เดือนไม่เกิน 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.758) มี
ความเห็นด้วยต่อการบริหารงานวิชาการในด้านการ
จัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี มากกว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มี
รายได้รวมทั้งครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 20,000
บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.505) อาจเพราะผู้ปกครองกลุ่ม
นี้จัดอยู่ในกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ หากโรงเรียนมีการ
บริหารจัดการด้านการเรียนการสอนได้ทันสมัย และ
ครอบคลุมย่อมเกิดผลดีต่อตัวเด็ก อีกทั้งประหยัด
งบประมาณในการต้องแบกรับภาระของผู้ปกครอง
ที่ต้องจัดหาเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บุตร
หลานได้ก้าวทันเทคโนโลยี หากทางโรงเรียนมีการ
จัดการหลักสูตร เช่น การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ใน
การเรียน หรือ การสอนภาษาอังกฤษเพิ่มเติมในทุก
ระดับชั้น นอกจากจะทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพ
ยังลดภาระของผู้ปกครองได้ จึงทำให้ความเห็นด้วย
ในกลุ่มนี้มีระดับมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า
20,000 บาทขึ้นไป

2) ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน พบว่า
ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้รวมทั้งครอบครัวต่อ
เดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.561) และ
20,000 บาท ขึ้นไป มีความเห็นด้วยต่อการ
บริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอน
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปทุมธานี
มากกว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้รวมทั้ง
ครอบครัวต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย
4.381) อาจเพราะส่วนใหญ่ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ
มีความคิดเห็นว่า การได้มีที่เรียนและส่งเสริมบุตร
หลานให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมบุคคลอื่น
เป็นความคาดหวังสูงสุดอยู่แล้ว ประเด็นอื่นๆ จึง
คาดหวังรองลงมา ทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านนี้
มีความเห็นด้วยไม่มากเท่ากับบุคคลที่มีรายได้สูงกว่า
เช่น ผู้มีรายได้ครอบครัวอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท

หรือ มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ย่อมคาดหวังสูง
ยิ่งขึ้น เพราะต้องการให้บุตร-หลานได้รับความรู้จาก
ผู้มีประสบการณ์ที่มีคุณภาพสูง สามารถเป็น
แบบอย่างที่ดีให้กับเด็กได้

3) ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ พบว่า
ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้รวมทั้งครอบครัวต่อ
เดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.491) มี
ความเห็นด้วยต่อการบริหารงานวิชาการในด้านการ
จัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี มากกว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มี
รายได้รวมทั้งครอบครัวต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท
(ค่าเฉลี่ย 4.276) อาจเพราะบุคคลยังมีรายได้สูง ย่อมมี
ความคาดหวังในเรื่องอื่นๆ สูงขึ้นด้วย การส่งบุตร-
หลานให้เข้าเรียนในสถานศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และ
ปลอดภัย ย่อมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองใน
ทุกระดับรายได้ แต่สำหรับผู้ปกครองกลุ่มนี้อาจ
ต้องการให้โรงเรียนคำนึงถึงการบริหารจัดการแหล่ง
เรียนรู้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากอาจเป็นผู้มีรายได้
เพียงพอที่จะช่วยทำนุบำรุงสถานศึกษาได้บ้างหาก
ทางโรงเรียนมีการร้องขอ จึงให้ความเห็นด้วยมาก
หากจะมีการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบ
กับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐบาล หรือเอกชน
ย่อมต้องพัฒนาสถาบันของตนให้มีความสะอาด
ปลอดภัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กเป็น
พื้นฐานในทุกสถาบัน จึงหลีกเลี่ยงที่จะละเลยเสีย
มิได้ ผู้ปกครองผู้ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จึง
พิจารณาจากเกณฑ์เหล่านี้เป็นสำคัญด้วย

3. ข้อเสนอแนะของผู้ปกครองเกี่ยวกับการ
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการจัดหลักสูตร จากกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 367 คน
ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรพัฒนา
หลักสูตรให้สามารถใช้จริงในชีวิตประจำวันได้
จำนวน 300 คน ร้อยละ 23.70 รองลงมา ได้แก่
โรงเรียนควรเน้นเรื่องวิชาการให้มากยิ่งขึ้นเพื่อ

เสริมสร้างความเข้าใจให้กับเด็ก จำนวน 275 คน ร้อยละ 21.70 และควรจัดหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนจำนวน 231 คน ร้อยละ 18.2

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 322 คน ร้อยละ 22.00 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรให้เด็กได้ฝึกปฏิบัติและทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง จำนวน 234 คน ร้อยละ 16.00 และโรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้น จำนวน 221 คน ร้อยละ 15.00

3) ด้านการจัดการเกี่ยวกับ ครูผู้สอน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 342 คน ร้อยละ 26.30 รองลงมา ได้แก่ ครูควรมีจรรยาบรรณในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กไม่ควรเร่งให้เด็กจบทั้งที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ จำนวน 322 คน ร้อยละ 24.70 และครูควรมีเทคนิควิธีทำให้เด็กชอบและสนใจเรียน จำนวน 144 คน ร้อยละ 11.1

4) ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าสถานที่เรียนควรสะอาดและปลอดภัย จำนวน 365 คน ร้อยละ 31.00 รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีการทำทัศนศึกษาออกสถานที่ จำนวน 360 คน ร้อยละ 30.00 โรงเรียนควรจัดบรรยากาศที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการเรียน เช่น การมีต้นไม้ในโรงเรียนเพื่อสร้างความร่มรื่น จำนวน 360 คน ร้อยละ 30.00 และโรงเรียนควรมีห้องจัดสอนพิเศษ ห้องจัดกิจกรรม แบบเป็นสัดส่วนมากขึ้น จำนวน 40 คน ร้อยละ 4.00

5) ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า

โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการฝึกให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ จำนวน 344 คน ร้อยละ 28.00 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้เด็กกล้าแสดงออกมากขึ้น ส่งเสริมความกล้าให้กับเด็ก จำนวน 321 คน ร้อยละ 26.00 และควรมีการสอนพิเศษในวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ จำนวน 233 คน ร้อยละ 19.00

โดยสรุปรวมทุกประเด็นของข้อเสนอแนะ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ประเด็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนควรสะอาดและปลอดภัย สะท้อนให้เห็นว่าแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้ปกครองนักเรียนทุกคนให้ความสนใจมาก เพราะสถานที่เรียนควรเป็นที่ที่มีบรรยากาศเหมาะสม และปลอดภัย จึงไม่ควรทำให้กลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรม โดยเฉพาะในปัจจุบันมีสิ่งแปลกปลอมเข้ามาในสถานศึกษาอยู่บ่อยครั้ง ล้วนสร้างความเป็นห่วง กังวลกับผู้ปกครอง จึงทำให้ประเด็นในเรื่องนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักมากกว่าประเด็นอื่นๆ ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริม ผลักดัน บำรุงรักษาสถานที่เรียน ให้สะอาด ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนอยู่เสมอ เพราะนอกจากจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งคือ ช่วยให้สังคมรอบข้างนักเรียนมีสมาธิในการเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรทั้งครูและนักเรียนให้มีคุณภาพดีได้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ ทองอ่อน (2549) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการบริการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็ก เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 27 ศูนย์ 331 คน ข้อเสนอแนะของผู้ปกครองต่อการจัดการบริการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ต้องจัดสภาพแวดล้อมรอบๆ ศูนย์พัฒนาเด็กให้ร่มรื่น โปร่งสบาย และสะอาดตา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นิรันดร เลหาะวีธี (2543) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการจัดการหลักสูตร

โรงเรียนควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้เรียนและท้องถิ่น ควรมีการจัดการปฐมนิเทศผู้ปกครองนักเรียนที่เข้าศึกษาใหม่ และแนะแนวอาชีพหรือแนวทางการศึกษาต่อให้กับนักเรียนที่จะจบการศึกษา ตลอดจนควรมีการแจ้งข่าวสารติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนจากผู้ปกครอง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนควรจัดให้มีการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เพิ่มการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษในทุกระดับชั้นเรียน ตลอดจนมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียน ควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้กับเด็กนักเรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

3. ด้านการจัดการเกี่ยวกับครูผู้สอน

ครูควรยึดถือหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนเกิดความน่าเชื่อถือ ควรมีเทคนิคในการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนมีความสนใจที่จะเรียน ครูควรเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ควรมีสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจ และควรเป็นผู้มีกิริยามารยาทดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ตลอดจนโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้กับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนให้กับครูมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้

โรงเรียนควรจัดให้มีสถานที่เรียนที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ควรเป็นสถานที่สะอาดและปลอดภัยต่อนักเรียน และควรจัดให้มีการทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับเด็ก จัดให้มีห้องสำหรับสอนพิเศษ ห้องปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นสัดส่วน พร้อมทั้งควรจัดให้มีห้องสมุดและห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับผู้เรียน

5. ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและกล้าแสดงออก ซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนา ควรมีการสอนพิเศษในวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความสามารถพิเศษ เช่น กิจกรรมด้านดนตรี ด้านกีฬา เพื่อให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลายและรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2525). *แนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กิติมา ปรีดีดิถ. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา.
- เกศวดี อมรมงคลกิจ. (2548). *ทรรชนะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- ชนาวรรณ ทองอ่อน. (2549). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดบริการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นิรันดร เลหาะวีชี. (2543). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.*
- พิชญาลิมเกียรติไพรัตน์. (2542). *ทรรชนะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล อรมินชา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศศิธร เวียงเหล็ก. (2542). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน อนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมชุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน
สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

School Administrators' Competencies as Perceived by Teachers under Local
Administrative Organizations in Pathumthani Province¹

วัลลภรัช สุขใจ*

บทคัดย่อ

การศึกษามีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี (2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 239 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการเชฟเฟ (Scheffe' test) ผลการศึกษาวินิจฉัยสรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงาน ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพการเป็นผู้นำ การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ความนิยมชมชอบทางการบริหาร การสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย และความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่มีระดับศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดปทุมธานี

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

Abstract

The purposes of this research were (1) to study competencies of the school administrators as perceived by teachers under the local administrative organizations in Pathumthani province on creating working atmosphere potential, change potential, leadership potential, achievement focusing potential, the sharp administrative potential, understanding and communication potential, working control potential, targeting potential, and generosity potential (2) to compare teachers' opinion on competencies of the school administrators as classified by education and experience. The samples were 239 teachers under the local administrative organizations in Pathumthani province. The research instrument was a questionnaire on competencies of the school administrators with the 0.99 reliability. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance for F-test and Scheffe's test. The findings were as follows:(1) competencies of the school administrators as perceive by teachers in all aspects were ranked in a high level, (2) comparison of the teachers' opinion on competencies of the school administrators in province by education, was statistical significant difference at .01 level, but comparison of teachers' opinion on competencies of the school administrators by experience; was no statistical significant difference.

Keywords : competencies, school administrators, local administrative organizations, Pathumthani Province.

ความนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งมีผลกระทบสู่สังคมโลกอย่างมาก จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาของประเทศจะต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถพัฒนาคนของประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2559) มีความมุ่งหมายให้ “ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ” ภายใต้แนวนโยบายของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามพันธกิจที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพคุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มี

สุขภาพที่ดีอยู่ใกรอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันโลกได้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่ต้องใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based economy) ในการดำเนินงานควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย (Inspiration Technology) ซึ่งเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไปทั่วโลก การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เพราะความสำคัญของการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับการพัฒนาคน เครื่องมือพัฒนาคนก็คือ การศึกษา (education) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีจิต

วิญญานแห่งความรักชาติ จึงจำเป็นที่จะต้อง
ดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนอง
ความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติใน
การจัดการศึกษา องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ
พัฒนาคนจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ดี
ด้วย สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วน
สำคัญในการบริหารงานให้มีความสำเร็จ และตรง
ตามเป้าประสงค์ของแผนในองค์กร ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับ
สมรรถนะผู้บริหารหลายด้าน ผู้บริหารจะต้องใช้
หลักการบริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติ
และวุฒิภาวะที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารจึงมีความเป็น
ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทฤษฎีในด้าน
ต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายินดี และพึงพอใจ
กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือการบริหาร
อย่างหนึ่ง ที่ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากหันมาสนใจ
และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ และพัฒนาองค์กร ดังนั้น ความสามารถของ
คนจึงเป็นจุดสำคัญที่ให้ผู้มีอำนาจจำนวนมากได้
ตระหนักถึงสมรรถนะของผู้บริหารจากปัญหา
ดังกล่าวข้างต้นเกิดจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน
ซึ่งทุกปัจจัยล้วนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหา
วิธีการแก้ไข สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จึง
มีผลต่อการพัฒนางาน พัฒนาการ เพื่อให้เกิดผลดี
ต่อการศึกษาในภาพรวมต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึง
สนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในทัศนะของครูผู้สอนที่มีความเป็นผู้นำในการ
บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ
สังคมอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนว
ทางการใช้หลักการบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การ
วิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กลุ่มตัวอย่างได้มา
จากการใช้สูตรของ เครซีและมอร์แกน (Kreycie
aknd Morgan, 1970) ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ครูผู้สอนใน
สถานศึกษา ได้จำนวนทั้งสิ้น 317 คน ได้จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งหมด 239 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม
แบ่งเป็น 2 ตอน จำนวน 1 ฉบับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องวุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งใช้แบบตรวจสอบ
รายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็น
ของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 9 ด้าน คือ การสร้างบรรยากาศการ
ทำงาน ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพในการ
เป็นผู้นำ การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ความเลียบคม
ทางการบริหาร การสร้างความเข้าใจและการ

ติดต่อสื่อสาร การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนด เป้าหมาย และความเอื้ออาทร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้วิธีหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตาราง ประกอบการบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 กลุ่มได้ดังนี้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบ ค่าทีและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการเชฟเฟ้ วิเคราะห์ ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อ สมรรถนะของผู้บริหาร โดยใช้การแจกแจงความถี่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติ พื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นราย คู่โดยใช้วิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 239 คน ส่วนมากเป็นครูผู้สอนที่มี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิด เป็นร้อยละ 91.2 และมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.0

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจาก มากไปน้อย ดังนี้ การควบคุมการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมาย ความเอื้ออาทร การสร้างบรรยากาศการทำงาน การมุ่ง ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ความนิยมชมชอบทางการบริหาร การสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร และลำดับ สุดท้ายคือ ศักยภาพในการเป็นผู้นำ

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ ทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ความนิยมชมชอบทางการบริหาร การสร้างความเข้าใจ และการติดต่อสื่อสาร การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนศักยภาพใน การเปลี่ยนแปลง ศักยภาพในการเป็นผู้นำ การมุ่ง ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ และความเอื้ออาทร ครูผู้สอนมี ทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา การสร้างความเข้าใจและการ ติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและการสร้างบรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสอนงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีการวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนดังแนวคิดของกิติมา ปรีดีติติก (2539, หน้า 9) การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่งคือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการ มีการดำเนินงานร่วมกับคณะครูให้คำแนะนำประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุปรณิษ อุดมเพ็ญ (2545, หน้า 68 -70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีความอดทนต่อความกดดัน และมองคนในแง่ดี สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ดังแนวคิดของสทรยุทธ์ เศรษฐชูจร (2546, หน้า 27) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องสร้างความท้าทายและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จได้ 2) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือ กล่าวคือ

และทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการ หรือประสบการณ์เดิมและสามารถปฏิบัติได้จริง 3) เป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันตามกระแส ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันสถานการณ์ โดยไม่ทำให้วิสัยทัศน์ในภาพรวมล้มเหลว 4) เป็นนักเรียนรู้ ผู้บริหารจะนำการเปลี่ยนแปลงได้จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทั้งในทางลึกทางกว้างและไกลควบคู่ไปกับการเรียนรู้เครื่องมือหรือปัจจัยที่จะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ เช่น เรียนรู้ ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของตน เรียนรู้ที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารองค์การของตนเองประสบผลสำเร็จได้ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ตายตัว 5) เป็นผู้ที่มีมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ ผู้บริหารเพียงแต่ตั้งกรอบหรือเกณฑ์มาตรฐานไว้ และให้อิสระในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงจำเป็นต้องไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารและผู้รับมอบอำนาจและสิทธิในการบริหารจัดการ ซึ่งการที่ผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นนักกระจายอำนาจ เช่นนี้ จะมีส่วนทำให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำเร็จได้เร็วขึ้น 6) เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารต้องจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อให้แต่ละคนสามารถทำในส่วนของตนได้อย่างเต็มที่ 7) เป็นผู้จัดการ จะต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จะต้องเป็นผู้จัดหาจัดทำโครงการบริหาร กำหนดหน้าที่ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงานทรัพยากร เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงพัฒนาเสริมสร้างนโยบาย กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่สอดคล้องกับ อุไรวรรณ ตำนานทอง (2547, หน้า 81-82) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพของผู้นำในโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่า สมรรถภาพของผู้นำในโรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำ การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านศักยภาพ การเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารความ จัดแย้งทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม และเป็น ผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังแนวคิดของ จรุงญ ชูลาก (2545, หน้า 33) ได้กล่าวถึงบทบาทและ หน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เสนอแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการ ปฏิรูปการเรียนรู้ สร้างศรัทธา และสร้างความเชื่อมั่น ในองค์กร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้น คุณภาพ และเน้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนสามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ กำหนด พอสรุปคือ มีการกำหนดทิศทางในการ ปฏิบัติงาน บริหารด้วยกระบวนการที่เน้นให้เกิด คุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน ด้วยการประสานความร่วมมือ ประสานประโยชน์ กับทุกฝ่าย เพื่อผลประโยชน์อันเกิดแก่ผู้เรียนเป็น สำคัญ สอดคล้องกับ ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีลักษณะที่พึงประสงค์มาก พบดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ข้อเป็น

แบบอย่างที่ดีในการครองงาน ด้านภาวะผู้นำ คือ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี ศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร คือ ข้อทักษะการบริหาร ในการครองคน ครองตน ครองงาน ด้านมนุษย สัมพันธ์ คือ มีสติจะพูดจริงทำจริง ด้านการมุ่งไปสู่ ผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้ การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด หรือเท่าที่จะทำได้ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคลากรใน โรงเรียน และสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มี ประสิทธิภาพที่วางไว้ ดังแนวคิดของ เทื่อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-41) ให้ความเห็นที่ ผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่ ก่อให้เกิดความร่วมมืออันมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารจึง ต้องมีสมรรถนะประการหนึ่ง คือ การมุ่งมั่นในความ รับผิดชอบและการปรับปรุงต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มี การตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพ ให้ ได้ผลผ่านทางวางแผนเชิงกลยุทธ์และการ นำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและ นโยบาย สอดคล้องกับ อวิศดา อรัญญะ (2546, หน้า 70-72) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในเขตการ ศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสามารถ/ทักษะ มีความรู้และสามารถ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารเป็น อย่างดี และเป็นนักบริหารและนักจัดการที่สามารถ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเลื่อม ใสศรัทธาต่อการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาใช้พัฒนาและ การจัดลักษณะงานที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมา ผสมผสานการดำเนินงานอย่างลงตัว และการนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานในโรงเรียน

ดั่งแนวคิดของ เจริญ ทั้งทอง (2536, หน้า 16) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเฉียบคมในการบริหาร คือ 1) มีความเข้าใจในหลักการในระดับที่เหมาะสมการบริหารการเงินการคลัง การเตรียมการบริหารงบประมาณให้ความเป็นธรรมในโครงการต่างๆ ในการกำหนดก่อนหลังของโครงการ ติดตามการใช้จ่ายเงินหรือการดำเนินงานตามโครงการและนโยบาย 2) สามารถประเมินสถานการณ์ความต้องการของทีมงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามเป้าหมายขององค์กรและงบประมาณที่เป็นจริง ใช้หลักคุณธรรมที่มั่นใจว่าทีมงานที่ได้การคัดเลือกที่เหมาะสม มีการพัฒนาที่ดี มีประโยชน์มีคุณค่า และผลที่เกิดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง 3) สามารถใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการผสมผสานเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติและการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีความเข้าใจผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อองค์กร สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ มีวีระสม (2547, หน้า 68-69) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร พบว่าระดับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำหลักคุณธรรมมาใช้พัฒนาคัดเลือกและจัดลักษณะงานที่หลากหลาย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถประเมินความต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตามเป้าหมายขององค์กรและงบประมาณที่แท้จริง ด้านการสร้าง ความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมและจัดทำรายงานต่างๆ ด้วยตนเอง ทันตามเวลา และรู้จักใช้ค่าพุดชกชวณผู้อื่นให้คล้อยตาม

ความคิดเห็นของส่วนรวม ดั่งแนวคิดของ เทื่อนทองแก้ว (2545, หน้า 35-41) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะประการหนึ่ง คือ มีความสามารถในการอธิบาย การให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะ ที่เชื่อถือได้ มีความสามารถเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร และส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างขวางไปสู่องค์กรอื่นๆ และการรู้ถึงการเมืองทั้งภายใน และภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับ มงคล ชานีเกษตร์ (2543, หน้า 48) ได้วิจัยทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อกาติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนด้านการสื่อสารเพื่อให้รู้จักและเข้าใจหน้าที่การงานของตนเองสูง ใช้การสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้รับข่าวสารน้อยที่สุดและให้ข้อเสนอแนะว่าถ้าได้ปรับปรุงการสื่อสารด้านนี้ให้ดีขึ้นก็เชื่อได้ว่าจะทำให้มีประสิทธิภาพของการสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ดั่งแนวคิดของ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 29) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ว่าผู้บริหาร ย่อมต้องมีการกิจหรือบทบาทหน้าที่ หรือต้องมีกระบวนการบริหารงานที่จะต้องยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารงาน กระบวนการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จดังนี้ 1) เห็นความสำคัญของงาน ลดปัญหาความซ้ำซ้อน และสามารถมอบหมายงานได้ถูกต้อง 2) สามารถนำ

เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ให้ทันกับ
กับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม
3) มองเห็นปัญหาสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
ได้ตามที่วางไว้ 4) ส่งเสริมตัวบุคคลในการทำงาน
การจัดหน่วยงาน การบริหารงาน มอบหมายงาน
เหมาะกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
เต็มใจ 5) สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้
บุคคลในองค์การทำงานอย่างมีอิสระและมีความคิด
ริเริ่ม 6) มีการจัดหมวดหมู่ของงานให้เป็นไปตาม
ความเหมาะสม และรวดเร็ว 7) มีการประเมินผล
และการติดตามผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ
อริสตีร์ มานะกล้า (2547, หน้า 116-120) ได้วิจัยเรื่อง
สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดระนอง ตามความคิดเห็น
ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับมาก ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารรู้จักการ
วิเคราะห์ปัญหา มีการชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชา
เข้าใจถึงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน
และสามารถนำปัญหาขององค์กรมาแก้ปัญหาได้ ดัง
แนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539, หน้า 31-
33) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้
1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน 2)
บทบาทเป็นผู้กระตุ้นการเป็นผู้นำ 3) บทบาทการเป็น
นักวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 5) บทบาท
เป็นผู้เปลี่ยนแปลง 6) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ
7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 8) บทบาทเป็นผู้
สื่อสาร 9) บทบาทเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง
10) บทบาทเป็นผู้แก้ไขปัญหา 11) บทบาทเป็นผู้จัด
จัดระบบ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน
13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล 14) บทบาทเป็น
ผู้บริหารทรัพยากร 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล
16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ และ 17) บทบาท

เป็นประธานในพิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารต้องปฏิบัติ
ตนตามบทบาทต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้จัดการ กำหนด
ทิศทาง กระตุ้น การวางแผนและตัดสินใจ ตลอดจน
การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดระบบ
และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้อง
กับ อวิศดา อริญญะ (2546, หน้า 70-72) ได้วิจัยเรื่อง
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเขตพื้นที่
การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษานอก
สถานศึกษาในเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า
ด้านการเป็นผู้นำ สามารถสร้างความร่วมมือและ
ประสานสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ด้านความเอื้อ
อาทรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะผู้บริหารมีความโอปอ้อมอารีต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำ
ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน
และมีความเสียสละ มีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ดังแนวคิดของ กิติ ตยัคคานนท์ (2534, หน้า 22)
กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาที่แสดงความเอื้ออาทรสร้าง
ความอบอุ่น ให้ความเห็นอกเห็นใจ มีความจริงใจ
เสียสละจะผูกน้ำใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก
ทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลัง เป็นการ
กระตุ้นให้อยากทำงานนำไปสู่ความสำเร็จใน
เป้าหมายของงาน สอดคล้องกับแมกนุสัน
(Magnuson อ้างถึงใน กิตติพิงศ์ การเกษ, 2547, หน้า
45-46) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียน
ที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว
คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ มีความเมตตา
ปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ครูผู้สอนที่มีวุฒิ
การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร ด้านการสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ด้านศักยภาพในการเป็นผู้นำ ด้านการมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ และด้านความเอื้ออาทร ครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาาระดับปริญญาโท มีทัศนคติต่อผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยใช้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเอง มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลาตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีความเข้าใจผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สามารถแยกแยะสภาพการณ์ภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีการชี้แจงผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจถึงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และผู้บริหารติดต่อ ทักทายบุคลากรเป็นประจำ แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี Sergioivanni อ้างถึงใน อรศิริ มานะกล้า (2547, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพในการมีภาวะผู้นำ 8 ประการ คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดี 2) การสร้างทีมงาน 3) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) การตัดสินใจ 5) การวางแผนและการจัดการในการประชุม 6) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 7) การมอบหมายงานแก่บุคลากร 8) การนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อรศิริ มานะกล้า (2547, หน้า 116-120) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดระนอง ผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพในการ

เป็นผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจถึงนโยบาย เป้าหมายของด้านการสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นที่ผู้บริหารมีการแยกแยะสภาพการณ์ภายในและภายนอกที่มีผลกระทบ มีทักษะ การสร้างความเข้าใจ ในการติดต่อสื่อสาร เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิด และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ตั้งแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2545, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร เป็นความสามารถในการอธิบายให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่างๆ ที่เชื่อถือได้ มีความสามารถเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร และส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างขวางไปสู่องค์กรอื่นๆ และรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างความเข้าใจ การติดต่อสื่อสารประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา ซึ่งเป็นความสามารถพูดจา หรือการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ทั้งต่อบุคคลและกลุ่ม รู้จักฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในข้อมูลที่ได้ตามต้องการ เปิดโอกาสให้มี

การแลกเปลี่ยนความคิด และส่งเสริมบรรยากาศของการสื่อสารแบบเปิด ผลการศึกษาโดยภาพรวมสอดคล้องกับ วิรัตน์ มณีพุกย์ (2548, หน้า 87 – 89) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลหัวหิน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการศึกษายาทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอน เพื่อศึกษาถึงบทบาทและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารสถานศึกษาให้

เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาสอดคล้องกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคาดหวังของครูผู้สอน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะภาวะผู้นำของสถานศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เช่น แนวคิดของเบนนิส อาทิ แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ การสร้างความไว้วางใจ การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น ความคิดรวบยอด และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่หลากหลาย โดยอาศัยหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ดยัคคานนท์. (2534). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพมหานคร: บัสเตอร์ฟลาย.
- กิติมา ปรีดีดิถ. (2539). *ทฤษฎีการจัดองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุปรณิข อุดมเพ็ญ. (2545). *สมรรถภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามทรรศนะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สรยุทธ์ เศรษฐจร. (2546). บทบาทของผู้บริหารสู่ความสำเร็จขององค์กร. *บริหารการศึกษา*, 2 (4), 27.
- ไพฑูริย์ มีวีระสม. (2547). *สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อกรุงเทพมหานคร.
- มงคล ชำนิเกษตร์(2543). *ทัศนะของผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- อรศิริ มานะกล้า (2547). *สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำสมรรถภาพหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. *วารสารวิชาการ* 5, 35-41.
- วิรัตน์ มณีพฤกษ์. (2548). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง
หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อวิศา อัญญะ. (2546). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษานอก
สถานศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Sergiovanni, Thomas J. (1984). Leadership and Excellence in Schooling.
Educational Leadership, 41, 4-13.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

**The Relation Between Leadership of School Administrator and Competencies of School
Principals in Amphue Klongluang under the Office of Pathumthani Primary
Educational Service Area 1¹**

ศศิวิมล สุขทนารักษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอคลองหลวง ปีการศึกษา 2553 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

Abstract

This research aims to study (1) the level of academic executives leadership, (2) competencies level of the management of academic performance (3) the relationship between the leadership level of academy executives and the competencies level of the management in the academic performance The sample were 300 primary school teachers in Amphur Klong Luang in 2010. This research used the questionnaire to colled data. The statistics used to analyse the data were percentage, average, standard deviation and correlation coefficient of Pearson. Research finding are as follow; (1) The leadership level of academic executives were rated at a high level. (2) The competencies level of the management of academic performance are at high level in all aspects. (3) The relationship between the leadership level of the competencies level of management in academic performance showed positive correlation statistically significant at the 0.01, also levels of a relationship in a manner amenable to them.

Keywords: Leadership of school administrator, Competencies of school principals.

ความนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน ทั้งนี้เพราะความสามารถและศักยภาพของคนจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญ ประเทศใดที่พลเมืองมีการศึกษาดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมก็ตาม เกียรติศักดิ์ ทัณจันทร์ (2543, หน้า 1) ดังจะเห็นได้ชัดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้มุ่งเน้น “การศึกษา” เป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างคนที่มีคุณภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบทรอบด้าน เกียรติศักดิ์ ทัณจันทร์.(2543, หน้า 1) โดยมีความเชื่อว่า หากคนได้รับการพัฒนาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด คนจะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศทุกด้านในขณะเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทสูงสุดในการปกครองประเทศและ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทสำคัญทางการศึกษาที่ได้กำหนดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยจนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546, หน้า 3) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษายบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญ ๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนเพ็องหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องาน และภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหาการคงสภาพการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่ง

เป็นผลที่เกิดจากการบริหารนั่นเอง สุรศักดิ์
ทิพย์สุบรรณ (2549, หน้า 2)

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ
จะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ โดยมีการ
ดำเนินงานดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา, 2551,
หน้า 34) (1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ
ได้แก่ สร้างความตระหนัก ศึกษาวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจ
งาน การจัดทำแผนงานวิชาการ นำแผนไปปฏิบัติ
ประเมินผล วิเคราะห์ผลจากการประเมิน และพัฒนา
งานวิชาการ (2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่
สร้างความตระหนัก ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน
ปัญหาความต้องการ วางแผนและดำเนินการ จัดการ
เรียนการสอน จัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการสื่อและ
นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ การ
ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาการเรียนการ
สอนทุกกลุ่มสาระ การจัดการกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด
ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียน ส่งเสริมการพัฒนา
สู่ความเป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
และช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส (3) การนิเทศก์
การศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการ
นิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตามโครงการ
ประเมินผลโครงการ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการ
บริหารงาน กล่าวคือ นอกจากผู้นำจะเป็นบุคคลสร้าง
บรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการ
ปฏิบัติงานแล้ว งานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุ
วัตถุประสงค์แล้วยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการ
บริหารงานของผู้นำในการบริหารงาน นอกจากนี้
ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับ
เป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่
จะนำไปสู่เป้าหมายพร้อมกันนั้นผู้นำจะมี
ประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ

แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มา
จากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำ
ตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบที่เด่น ๆ
ของภาวะผู้นำ 4 แบบคือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ
ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่า
เขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะ
แนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และขอร้องให้
สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

(2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรม
แบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจใน
ความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร
เกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับ
สมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อน
การตัดสินใจ (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็น
ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทาง
ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและ
แสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง
โดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
คุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มี
ภาวะผู้นำหากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรขาด
ภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยม
และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน
เป็นสังคมยุคของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ดังนั้น
ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่
มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาที่จะมี
ประสิทธิผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับ
ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ เรื่อง
ความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความพยายามของ
ผู้อื่นซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรด้วยเหตุผลทั้ง
ภายในและภายนอกองค์กรความสำเร็จหรือล้มเหลว
ในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งปัจจัย
ที่สำคัญที่สุดคือสมรรถนะของผู้บริหาร

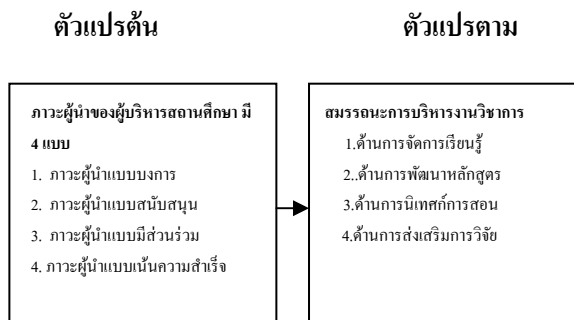
สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้ (1) ความรู้คือสิ่งที่องค์กรต้องให้ รู้ เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปกครอง (2) ทักษะ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ ทำ เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดความชำนาญในการใช้งาน (3) พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้เป็น เช่น ความรู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ย่อยลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่า ความรู้และทักษะ แต่หากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามสมรรถนะของผู้บริหารด้านวิชาการตามมาตรฐานวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 21) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ (2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาหลักเอกสาร แนวคิดหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยการนำเอาแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจทาน แก้ไข แล้วนำมาปรับปรุง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่า IOC (Index of

item-objective congruence) พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำมาปรับปรุงได้ค่าความเชื่อมั่น (\bar{X}) คือ 0.97 แล้วนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อตอบแบบสอบถาม

5. วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ส่วนระดับการศึกษา วุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เป็นครูผู้สอนมากที่สุดคือ 288 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67

2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน

3. ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามราย ด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันใน ลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเขตอำเภอลอง หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปราย ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน เขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้ ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐาน การทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทุสมิต (2545, หน้า 83) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบนำทาง ประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องการทำอะไรกัน บ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำ แบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งาน สำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและ

งานให้แก่สมาชิกในกลุ่มโดยการสนับสนุนให้ครูมีส่วนรวมเป็นมิตรกับผู้ได้บังคับบัญชาเข้าหาช่วยสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ ความเสมอภาค รวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึง สวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สอดคล้องกับ แนวคิดของ มัชฌิมา อินทสมิต (2545, หน้า 56) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบสนับสนุนจะเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ผูกพันอยู่กับความผิดหวัง เมื่อพฤติกรรมถูกนำไปใช้ก็จะเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ภาวะแบบสนับสนุนมีประสิทธิผล เพราะ สอดคล้องกับความต้องการเกิดความรู้สึที่ดีต่อการรับจากคนอื่น ได้รับการยอมรับในความสามารถ ความเป็นผู้สนับสนุนยังช่วยส่งเสริมร่วมมือของหมู่ สมาชิกบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง บริหารจัดการ โดยเน้นให้ครูผู้สอนมาใช้ในการ ตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 228) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะ ปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสาระสำคัญใน ความสัมพันธ์ของงาน จะชักชวนผู้ได้บังคับบัญชา ออกความคิดเห็น และจะพยายามใช้ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้แสดงออก และรับฟังผู้ตาม จัดประชุมเพื่อร่วมรับทราบปัญหา การตัดสินใจ ระดมความคิด พิจารณาการเสนอความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจังห้ามตีเอกลั นที่ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บริหารอย่าง เท้าเทียมกัน มอบหมายการตัดสินใจแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถดังนั้น จึงเป็น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ใน การดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุ ในระดับสูง และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถ

ของครูผู้สอนในการทำงาน สอดคล้องกับ รัตติกรณั จงวิศาลท(2545, หน้า 31) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้แบบมุ่งความสำเร็จของงาน กล่าวคือ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เน้น การปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความเชื่อมั่นใน ผู้ได้บังคับบัญชาและช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะ ทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษามีความเข้าใจหลักการและแนวทางการ จัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลเพื่อให้ สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสามารถจัดเนื้อหา สาระและ กิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของนักเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการ เรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 9-13) ได้กล่าวถึงการ บริหารการประเมินผลการเรียนได้แก่ การจัดให้มีการ ดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ รายวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารมี ความรู้และทักษะในการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือ ที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล 3) ผู้บริหารมี ความสามารถในการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้ กำหนดไว้ 4) ผู้บริหารมีความสามารถนำผลการ ประเมิน ไปแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน ผู้บริหารมี ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และบทบาท ในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้นำในการนำหลักสูตร

ไปใช้จัดหาส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง และผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม กรมวิชาการ (2545, หน้า 1) ติดตามประเมินผลการจัดการนิเทศก์ภายในโรงเรียน ซึ่งหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศก์ภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักสำคัญดังนี้ ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ (2543, หน้า 182)

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือว่าการนิเทศก์การศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง
- 2) การนิเทศก์ภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศก์
- 3) ตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศก์ภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อร่วมงาน
- 4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 5) การนิเทศก์การศึกษาภายในโรงเรียนต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- 6) การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้น กำกับติดตาม ให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และ ความสำคัญของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สำนักการศึกษา (2551, หน้า 1-2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบงการมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแบบนี้มีลักษณะเป็นแบบเผด็จการ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตัวเองทั้งหมดสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 91) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบงการจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเผด็จการเป็นผู้ที่นิยมการใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้จะต้องเรียกตัวเองว่าเจ้านาย จะรวมอำนาจไว้ที่ตัวเองตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นและคาดว่าเขาจะยอมรับ โดยไม่สนใจทัศนคติสมาชิกของกลุ่ม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเป็นผู้ที่เข้าใจและเห็นใจกับความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทุสมิต (2545, หน้า 64) กล่าวเพิ่มเติมว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความห่วงใย การยอมรับนับถือผู้อื่นและวิธีการพัฒนาผู้ตาม โดยสร้างความกลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในสมาชิก สามารถใช้พฤติกรรมสร้างความมั่นใจและมั่นคง ช่วยเหลือและนิเทศก์ ลดความเครียด สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น

เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ อาศัยความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสอดคล้องกับปริยพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 250) กล่าวถึงการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า เกิดจากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนแล้วนำมาปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการนิเทศก์เพราะเป็นกระบวนการเชื่อมต่อระหว่างความคิดกับการพัฒนา การนิเทศก์เป็นการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านนิเทศก์การสอนและด้านการส่งเสริมการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2543, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูง มุ่งเน้นความเป็น

เลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนาและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนา
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
3. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น ในรูปของคณะกรรมการ ให้คำปรึกษาสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น
4. กระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมองหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนตามนโยบายการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนการพัฒนา จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาอย่างชัดเจน จัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนา โดยการรับฟังความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

2. ด้านการดำเนินงาน สถานศึกษาควรเผยแพร่แผนพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามแผนพัฒนา จัดระบบการบริหารแผนงานโครงการ จัดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา จัดประชุมชี้แจงแผนงานให้บุคลากรและหน่วยงานทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน มอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติตามแผนให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3. ด้านการตรวจสอบ สถานศึกษาควรจัดทำปฏิทินการกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามอย่างชัดเจน กำกับให้คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบตามแผนและมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบข้อมูลและข้อบกพร่องอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข สถานศึกษาควรนำข้อมูลจากการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขแผนการพัฒนาและการดำเนินงานพัฒนาคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือในการปรับปรุงแก้ไข และมีจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุงคือ ภาวะผู้นำแบบบงการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่สามารถมีความสัมพันธ์
กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อความสามารถใน
การบริหารงานวิชาการ

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา

5. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์พับบลิเคชั่น.
กรมวิชาการ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์.
ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์
รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ = Leadership*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์
วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิสุทธิ.
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : นู๋คิงส์.
Stogdill, Ralph M. (1969). *Personal Factors Associated with Leadership In Survey of Literature in Leadership*. Maryland : Penguin Book.
Stogdill, Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership : A study of theory and Research*. New York : McGraw-Hill.
Tead, Ordway. (1970). *The Art of Leadership*. New York : Mcgraw-Hill company.
Vroom, Victor. H. (1976). *Leadership*. Chicago: Rand McNally.
Williams M. (1972). *Planning Curriculum for School*. New York: Richhart and Winston.

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
The Conflict Management of School Administrators
Under The Office of Pathumthani Educational Service¹

สรวิณี จิงกร่าง*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้ง (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวิธีการบริหารความขัดแย้ง และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาของการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 118 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อใช้วิธีการลดหรือระงับความขัดแย้งในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้นระดับมาก ด้านการยุติความขัดแย้ง ใช้ในระดับมาก และวิธีการกระตุ้นความขัดแย้ง ใช้ในระดับน้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับวิธีการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง และด้านการยุติความขัดแย้งแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่มีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น และด้านการกระตุ้นความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งบริหาร และขนาดสถานศึกษา มีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น โดยการกระตุ้นความขัดแย้ง การลดหรือระงับความขัดแย้ง และการยุติความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ปัญหาการใช้วิธีบริหารความขัดแย้งที่พบคือการไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าคนเก่าและพวกพ้องในการพิจารณาหาหัวหน้างานใหม่ รองลงมาคือ การทำงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด และผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยอมรับและเข้าใจในข้อเท็จจริงของงาน ปิดความรับผิดชอบงาน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

Abstract

The purposes of this research were to study : (1) the conflict management, (2) the difference between personal factor with the conflict management. (3) the problems of using the conflict management of administrators. 118 samples were randomly selected from school administrators under the office of Pathumthani Educational Service Area 1 Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation t- test, and F- test.

The research results revealed that the conflict management used by majority at high level to decrease or to halt the conflict, were at the highest level, and secondly, correcting the conflict were used at a high level, stopping the conflict were also at a high level and encouraging the conflict were at a low level. In comparing the personal data and conflict management of administrators with different education level were found to be different significantly at 0.05. However, management the conflict by correcting the conflict and encouraging the conflict were not different. There were no different in working experience of administrators and size of schools in using the conflict management by correcting the conflict, encouraging the conflict, decreasing or halting the conflict and stopping the conflict significantly at 0.05. The most found problems in using the conflict management was new leaders were not as good in cooperation from the old leaders and their colleagues. The second problems were working with no plan, subordinates not accepting and understanding their work, and avoiding to do their work.

Keywords : Conflict management, Pathumthani educational service.

ความนำ

ในสังคมปัจจุบันที่ถูกภาวะแวดล้อมกดดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการดำเนินชีวิต และวิถีภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคล ทำให้เสมือนอยู่ในวังวนแห่งการแข่งขัน ช่วงชิงความดีเด่น หรือความได้เปรียบเสียเปรียบตลอดเวลา อาจด้วยปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่เป็นสิ่งเร้าทำให้บุคคลในสังคมล้วนปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้แตกต่างจากช่วงเวลาในอดีต เพียงเพราะความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งอาจต้องแลกมาด้วยความขัดแย้งแห่งผลของการกระทำที่ต้องการความเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน ความเอือออาทร มีน้ำใจในสังคมจึงอาจถูกลดทอนลงด้วยความบาดหมาง หรือความต้องการช่วงชิง และผลประโยชน์ที่ตนเองคำนึงถึงมากกว่าการดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความ

ราบเรียบปรองดอง สังคมแห่งความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นได้เสมอและตลอดเวลาในทุกหน่วยงาน องค์กร หรือแม้แต่สถานศึกษาที่เป็นชุมชนปัญญาแห่งการเรียนรู้ วิชา ความสามารถ ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสังคมทุกระดับ ทุกชนชั้น เปรียบดังดาบสองคมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ หากนำความขัดแย้งเป็นประเด็นขุ่นข้องใจในการอยู่ร่วมกันย่อม นำพาให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานได้ เนื่องจากความไม่เข้าใจ และเผชิญหน้าในทางที่ไม่ถูกต้อง แต่ในทางกลับกันหากนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทุกเวลา มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กรย่อมส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติ และได้รับประสิทธิผลแห่งการกระทำกับองค์กรนั้นๆ ผู้บริหารจึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี

หากได้ผู้มีความชำนาญ มีความสามารถที่จะควบคุม บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะย่อม ทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็น บุคคลที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ มีความชำนาญในงานที่ตนเอง รับผิดชอบ ตลอดจนทักษะในการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้จิตวิทยา พอสสมควร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร ผู้บริหารรู้จักเลือกวิธีการบริหารความ ขัดแย้งหรือมีวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ความ ขัดแย้งนั้นอาจกลายเป็นคุณประโยชน์ สร้างความ เจริญก้าวหน้าในหน่วยงานได้ โดยทั่วไปสภาพ องค์กรอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้ง เมื่อ บุคคลต้องมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน การบริหารงาน ในสถานศึกษาทักษะและประสบการณ์ในการ บริหารจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการ การแบ่ง งานที่ไม่ชัดเจน คลุมเครืออาจทำให้เกิดความสับสน ในบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุความขัดแย้งได้ พรนพ พุกกะพันธ์ (2542, หน้า 175) กล่าวว่า สาเหตุ สำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลคือ การมีค่านิยมที่ต่างกัน การทำทนายหรือให้ร้ายต่อ ความรู้สึกที่ว่า ตนมีค่าหรือความสำคัญ และการ คุกคามต่อปมเด่นหรือเอกลักษณ์ของบุคคล ในทาง ตรงกันข้ามความขัดแย้งอาจเป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและ สร้างสรรค์มากขึ้นได้ ถ้าผู้บริหารมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องสาเหตุแห่งความขัดแย้งย่อมสามารถ ควบคุมสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและสามารถ บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ดังนั้น จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการจะบริหารจัดการองค์กร หรือหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ย่อมขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเป็นสำคัญ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิธีการ บริหารความขัดแย้ง ด้านการจัดการแก้ไขปัญหา

ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตลอดจน เปรียบเทียบวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในแต่ละ ผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดองค์กร เพื่อให้ได้เห็นวิธีการและความ แตกต่างกันในการบริหารจัดการ เพื่อนำผลการวิจัยที่ ได้ไปปรับใช้เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาศักยภาพ การบริหารงานในสถานศึกษาต่างๆ ให้บรรลุผล สำเร็จได้ดียิ่งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารความ ขัดแย้งตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี กับ วิธีการบริหารความขัดแย้ง
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ทั้งหมด 214 คน เพื่อใช้ในการวิจัย โดยวิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวน 118 คน เท่านั้น เพื่อสามารถดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลสัมฤทธิ์ผลได้อย่างรวดเร็วและทันต่อ เวลา เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน และผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีเวลาในการให้สัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาปรับใช้ในการพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร จำนวน 23 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบสอบถามพฤติกรรมการใช้วิธีการจัดการแก้ไขความขัดแย้ง 4 วิธี ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น การกระตุ้นความขัดแย้ง การลดและระงับความขัดแย้ง และการยุติความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งทั้ง 4 วิธี ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น การกระตุ้นความขัดแย้ง การลดและระงับความขัดแย้ง และการยุติความขัดแย้ง เป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จำนวน 15 ข้อ และอธิบายข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนท้าย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าว นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้องของแบบสอบถามพร้อมทั้งให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทำการหาค่า IOC และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้ใช้งาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) หาค่าคุณภาพเครื่องมือกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) เป็นสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) , อ้างอิง ล้วน และอังคณา สายยศ, (2543, หน้า 218) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้เท่ากับ 0.74

5. เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองจนสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 118 คน ต่อไป

ผลการวิจัย

1. วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี พบว่า จากการสอบถามพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งจากผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยภาพรวมวิธีการลดหรือระงับความขัดแย้ง ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้นใช้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.97) ด้านการยุติความขัดแย้ง ใช้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.60) และวิธีการกระตุ้นความขัดแย้ง เป็นวิธีที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.35)

เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้มากที่สุด อยู่ในวิธีการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น

หากในหน่วยงานต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ผู้บริหารจะคัดเลือกและให้ความเป็นธรรมกับบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.65) เท่ากันกับประเด็นด้านผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและมีคณะกรรมการตรวจสอบได้เสมอ เมื่อต้องการเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.65)

รองลงมาอยู่ในวิธีการลดหรือระงับความขัดแย้ง ประเด็นเกี่ยวกับการอธิบายงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกันถึงงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.59) และการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจ ดำเนินแผนงานด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมประชาธิปไตยในหน่วยงานเป็นอย่างดี ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.53)

2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง การศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กับการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test สำหรับประชากร 2 กลุ่ม และ F-test สำหรับประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมมติฐานได้จำแนกตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น การกระตุ้นความขัดแย้ง การลดหรือระงับความขัดแย้ง และการยุติความขัดแย้ง เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกันกับพฤติกรรมการใช้วิธีบริหารความขัดแย้ง สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการยุติความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการยุติความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง และด้านการยุติความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้นและด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการยุติความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการยุติความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร ต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

การศึกษาได้แบ่งกลุ่มข้อมูลส่วนบุคคล ด้านขนาดสถานศึกษา ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึงสถานศึกษาที่มีนักเรียนทั้งหมดน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึงสถานศึกษาที่มีนักเรียนทั้งหมดระหว่าง 121-600 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ถึงใหญ่พิเศษ หมายถึงสถานศึกษาที่มีนักเรียนทั้งหมดระหว่าง 601-1,500 คนขึ้นไป

นำมาวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ทางสถิติ F-test สำหรับทดสอบตัวแปร 3 กลุ่มประชากร ผลการศึกษาสรุปว่า

ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

ด้านการยุติความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการยุติความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

3.1 การใช้วิธีแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น มี 4 วิธี คือ การแก้ไขความไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง การแก้ไขความไม่เข้าใจในข้อเท็จจริง การแก้ไขความขัดแย้งในผลประโยชน์ และการแก้ไขความขัดแย้งในอารมณ์

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ การไม่ยอมรับและเข้าใจในข้อเท็จจริงของงาน พยายามเบี่ยงประเด็นเข้าข้างตนเอง ผู้ที่พบปัญหานี้จำนวน 30 คน ร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ แม่ผู้บริหารอธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาพบว่า บางครั้งผู้ได้บังคับบัญชายังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในบทบาทของตน จำนวน 20 คน ร้อยละ 16.5 และการตั้งความหวังในผลประโยชน์ที่ควรได้รับ โดยคำนึงเพียงความเห็นส่วนตนไม่มองตัวชี้วัดที่ผู้บริหารกำหนด เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน จำนวน 15 คน ร้อยละ 12.0

3.2 การใช้วิธีการกระตุ้นความขัดแย้ง มี 3 เทคนิค คือ เทคนิคส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน เช่น การให้โบนัส เทคนิคการเลือกหัวหน้างานที่เหมาะสม เช่น เลือกหัวหน้างานใหม่ และเทคนิคการจัดโครงสร้างใหม่ เช่น จัดทีมงานหรือแผนกงานของหน่วยงานใหม่

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ เมื่อพิจารณาหาหัวหน้างานใหม่มักไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าคนเก่าและพวกพ้อง ไม่ยอมทำงานร่วมกัน จำนวน 40 คน ร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ การแข่งขันใช้ไม่ได้ผลสำหรับบุคคลที่ไม่มีความกระตือรือร้น เพราะผู้ได้บังคับบัญชายังเป็นเช่นเดิม จำนวน 22 คน ร้อยละ 24.0 และ การจัดทีมงานใหม่มีปัญหาบ้างที่ต้องเร่งรัดอุปสรรค และกรอบงานใหม่ให้ชัดเจน จำนวน 17 คน ร้อยละ 19.0

3.3 การใช้วิธีลดหรือระงับความขัดแย้ง มี 5 วิธี คือ วิธีกลบเกลื่อน เช่น พยายามลืมนัดขัดแย้ง วิธีการจัดสายงานในองค์กร เช่น การกระจายงาน กำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน วิธีจัดสรรทรัพยากร เช่น กำหนดแผนงานปฏิบัติงานโครงการ วิธีการจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา เช่น การกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่แน่นอน และวิธีเข้ามามีส่วนร่วมหรือการให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เช่น ให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ งานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด จำนวน 34 คน ร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ คนที่ทำงานก็ยังคงทำ คนที่ไม่ทำไม่มีความรับผิดชอบก็ยังไม่ใส่ใจ จำนวน 29 คน ร้อยละ 21.0 เมื่อมีการประชุมบางคนไม่แสดงความคิดเห็นแต่มักจะไปพูดกันข้างนอก และไม่ยอมรับมติ จำนวน 22 คน ร้อยละ 16.0

3.4 การใช้การยุติความขัดแย้ง มี 3 วิธี คือ อำนาจระงับความขัดแย้งหรือที่เรียกว่า “ยุทธวิธีแพะ - ชนะ” เช่น ผู้ใช้คำสั่งชี้ขาด วิธีไกล่เกลี่ยหรือวิธีประนีประนอม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ยุทธวิธีแพะ - แพะ” คือทั้งสองฝ่ายไม่ได้ตามที่ต้องการแต่ต้องให้ระบบต่อรองหรืออ้อมยอม และยุทธวิธีแก้ปัญหา ร่วมกันหรือเรียกว่า “ยุทธวิธีชนะ - ชนะ” คือพยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ และได้ตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ ยุทธวิธีชนะ - ชนะ คือ สมประสงค์ทั้งสองฝ่าย แต่การหาผลลัพธ์ที่ได้ประโยชน์ทั้งคู่ทำได้ยาก จำนวน 21 คน ร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ การให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้ ทำให้ไม่มีฝ่ายใดยอมรับ จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.0

การอภิปรายผล

1. วิธีการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี

พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้มากที่สุด อยู่ในวิธีการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น

หากในหน่วยงานต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรผู้บริหาร จะคัดเลือกและให้ความเป็นธรรมกับบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก ใช้ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 3.65) เท่ากันกับประเด็นด้านผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและมีคณะกรรมการตรวจสอบได้เสมอ เมื่อต้องการเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 3.65) แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีในการไม่โน้มเอียงไปทางหนึ่งทางใด ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหน่วยงาน อันจะเกิดผลของความขัดแย้งตามมาได้ เพราะการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนางานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของผู้บริหาร ซึ่งเป็นประเด็นสูงสุดเช่นกันที่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้สูงสุด เพราะผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานหากไม่มีวิธีการจัดการที่ดี และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน นับเป็นปัญหาสังคมทั้งระดับหน่วยงานและระดับชาติอย่างยิ่ง ดังนั้นวิธีการบริหารความขัดแย้งในประเด็นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงต้องเลือกใช้มากที่สุด เพื่อความเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย

รองลงมาอยู่ในวิธีการลดหรือระงับความขัดแย้ง ประเด็นเกี่ยวกับการอธิบายงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกันถึงงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.59) นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน มีความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน และรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งในภายหลัง

การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจดำเนินแผนงานด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมประชาธิปไตยในหน่วยงาน เป็นอย่างดี ใช้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.53)

จะเห็นว่าในสังคมปัจจุบันมักนำประชาธิปไตยมาใช้ในทุกระดับ ไม่เว้นแม้สถานศึกษา เพราะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีได้อาศัยผู้นำชี้แนะแนวทาง และใช้อำนาจในการตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว การดำเนินงานในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ และลดปัญหาความขัดแย้งในสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเปิดโอกาสให้ประชาธิปไตยเข้าแทรกซึม จึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตรงกัน

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง สมมติฐานที่ 1: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง พบว่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.023* มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05* จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05*

ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการใช้วิธีลดหรือระงับความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 3.35) มากกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.26) อาจเป็นเพราะผู้ที่จบปริญญาตรีมักใช้วิธีการหลีกเลี่ยงที่จะพูดถึงข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อลดปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเมื่อมีข้อโต้แย้ง ส่วนหนึ่งเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ของตนเองคิดว่ามีความรู้มากกว่า ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และร่วมหาแนวทางดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มิได้ยึดถือเพียง

ความเห็นของตนฝ่ายเดียว อาจจะแตกต่างกับผู้บริหารที่จบปริญญาโทขึ้นไป มักมีลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเป็นผู้สูงอายุ และมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง เนื่องจากมีความรู้สึกว่าตนเองผ่านการสั่งสมความรู้ทางวิชาการมามาก จึงยึดถือตามหลักการของตนเองมากกว่า ดังนั้น จึงพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวิธีการเลือกใช้วิธีบริหารความขัดแย้ง ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ โคลสีอำนวย (2530; หน้า 113) วิจัยเรื่อง วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามวิธีแก้ความขัดแย้งของ โธมัส - คิลแมนน์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านวุฒิทางการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีวิธีแก้ความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการยุติความขัดแย้ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการยุติความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05*

ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการใช้วิธีบริหารความขัดแย้ง ด้านการยุติความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 2.87) มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 2.54) อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่จบปริญญาตรีมักใช้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้น โดยให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสหาข้อยุติปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความปรองดอง และเกิดความเข้าใจในเหตุผลของแต่ละฝ่าย นอกจากจะหาเหตุผลหรือข้อยุติปัญหาดังกล่าวที่ชัดเจนได้ลำบาก จึงจะตัดสินใจว่าบุคคลใดผิดหรือถูกเพื่อยุติข้อขัดแย้ง อาจมีลักษณะที่แตกต่างกับผู้บริหารที่จบปริญญาโทขึ้นไป ที่มักจะตัดสินใจขัดแย้งต่างๆ โดยทันทีเพื่อให้อุบัติปัญหาโดยเร็ว ดังนั้น จึงพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกัน มีการใช้วิธี

บริหารความขัดแย้ง แบบการยุติความขัดแย้ง แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำจัด กงหนู (2537, หน้า 73) วิจัยเรื่อง วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรของผู้บริหาร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีวิธีในการจัดการกับความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง และด้านการยุติความขัดแย้ง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05*

ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง (ด้านการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้นและด้านการกระตุ้นความขัดแย้ง) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุยามาศ ระย้าแก้ว (2538, หน้า 98-100) วิจัยเรื่อง วิธีแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนผู้ใหญ่นายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารใช้วิธีแก้ไขความขัดแย้งไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

ผลการศึกษาสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ โล่สัมฤทธิ์ชัย (2536, หน้า 47-49) วิจัยเรื่องสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า วิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร

สมมติฐานที่ 3: ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีวิธีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน

ผลการศึกษาสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีวิธีการบริหารความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ โภคสีอำนวย (2530, หน้า113) วิจัยเรื่อง วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีวิธีแก้ความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

พฤติกรรมการใช้วิธีบริหารความขัดแย้งพบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

3.1 การใช้วิธีแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น มี 4 วิธี คือ การแก้ไขความไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง การแก้ไขความไม่เข้าใจในข้อเท็จจริง การแก้ไขความขัดแย้งในผลประโยชน์ และการแก้ไขความขัดแย้งในอารมณ์

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ การไม่ยอมรับและเข้าใจในข้อเท็จจริงของงาน พยายามเบี่ยงประเด็นเข้าข้างตนเอง ผู้ที่พบปัญหานี้จำนวน 30 คน ร้อยละ 25.0 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลส่วนใหญ่โดยธรรมชาติมีพฤติกรรมไม่ยอมให้ตนเองเป็นผู้แพ้ หรือเป็นผู้กระทำผิดพลาด ดังนั้น แม่ตนเองจะมีข้อบกพร่อง ย่อมหาเหตุผลที่ทำให้ตนเองเป็นผู้ถูกต้องในสายตาผู้อื่นเสมอ

รองลงมาคือ แม่ผู้บริหารอธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชายังพบว่า บางครั้งผู้ได้บังคับบัญชายังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในบทบาทของตน จำนวน 20 คน ร้อยละ 16.5 และการตั้งความหวังในผลประโยชน์ที่ควรได้รับ โดยคำนึงเพียงความเห็นส่วนตน ไม่อิงตัวชี้วัดที่ผู้บริหารกำหนด เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน จำนวน 15 คน ร้อยละ 12.0 ทั้งนี้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ของทั้งสองฝ่าย จึงทำให้เกิดข้อขัดแย้งได้ สำหรับการตั้งความหวังในผลประโยชน์ที่ควรได้รับประเด็นปัญหานี้เกิดขึ้นได้บ่อยครั้งในทุกองค์กร เมื่อความต้องการกับความสามารถที่ตนมี หรือที่ผู้อื่นยอมรับไม่สอดคล้องกัน จึงทำให้พบปัญหาขัดแย้งได้ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานควรจะต้องกำหนดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่าง โปร่งใสและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 การใช้วิธีกระตุ้นความขัดแย้งมี 3 เทคนิค คือ เทคนิคส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันกัน ในหน่วยงาน เช่น การให้โบนัส เทคนิคการเลือกหัวหน้างานที่เหมาะสม เช่น เลือกหัวหน้างานใหม่ และเทคนิคการจัดโครงสร้างใหม่ เช่น จัดทีมงานหรือแผนกงานของหน่วยงานใหม่

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ เมื่อพิจารณาหาหัวหน้างานใหม่ มักไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าคนเก่าและพวกพ้อง ไม่ยอมทำงานร่วมกัน จำนวน 40 คน ร้อยละ 44.0 อาจเป็นเพราะผู้ได้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานคนเก่ามีความยึดติดกับตำแหน่ง หน้าที่ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในที่ตนเองเป็นผู้เสียประโยชน์ ฉะนั้นการแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้วิธีการนี้อาจไม่ได้ผลดีสำหรับบางหน่วยงาน อาจทำให้งานไม่สำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีปัญหาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นได้

รองลงมาคือ การแข่งขันใช้ไม่ได้ผล สำหรับบุคคลที่ไม่มีภาวะเครียดหรืออื่น เพราะ ผู้ได้บังคับบัญชายังเป็นเช่นเดิม จำนวน 22 คน ร้อยละ 24.0 และ การจัดทีมงานใหม่มีปัญหาบ้างที่ต้อง แข็งขันวัตถุประสงค์ และกรอบงานใหม่ให้ชัดเจน จำนวน 17 คน ร้อยละ 19.0 อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรม ส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ยาก เนื่องจากมี พัฒนาการมาตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน หากเป็นคนที่ ขาดภาวะเครียดหรืออื่นเป็นทุนเดิม อาจจำเป็นต้องใช้ แรงกระตุ้นที่มากกว่าบุคคลทั่วไป จึงจะสามารถ แก้ไขปัญหาได้ และปัญหาด้านการจัดทีมงานใหม่มี ปัญหาส่วนหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ต้อง รู้จักวิธีการสอนงาน หรือให้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม้อาจมี ปัญหาบ้างในช่วงแรก แต่หากผู้บังคับบัญชาเกิดความ เข้าใจอย่างถ่องแท้ย่อมเกิดผลดีในระยะยาว

3.3 การใช้วิถีลดหรือระงับความ ชัดแย้ง มี 5 วิธี คือ วิถีกลบเกลื่อน เช่น พยายามลืมนัด ชัดแย้ง วิถีการจัดสายงานในองค์กร เช่น การ กระจายงาน กำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน วิถีจัดสรร ทรัพยากร เช่น กำหนดแผนงานปฏิบัติงาน โครงการ วิถีการจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา เช่น การกำหนด สายงานการบังคับบัญชาที่แน่นอน และวิถีเข้ามามี ส่วนร่วมหรือการให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เช่น ให้ ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือ งาน ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด จำนวน 34 คน ร้อยละ 25.0 อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้งานที่เกิน ความสามารถที่จะสามารถทำได้ทันตามกำหนด จึง ทำให้เกิดปัญหา หรืออีกส่วนหนึ่งคือ การขาดการ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอของผู้บังคับบัญชา มีส่วน สำคัญทำให้ผู้บังคับบัญชาขาดความใส่ใจและ ภาวะเครียดหรืออื่นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตามแผนงาน

รองลงมาคือ คนที่ทำงานก็ยังคงทำ คนที่ไม่ ทำ ไม่มีความรับผิดชอบก็ยังไม่ใส่ใจ จำนวน 29 คน ร้อยละ 21.0 เมื่อมีการประชุมบางคนไม่แสดงความคิดเห็นแต่ก็จะ ไปพูดกันข้างนอก และไม่ยอมรับมติ จำนวน 22 คน ร้อยละ 16.0 อาจเป็นเพราะ ผู้ได้บังคับบัญชาบางส่วนที่ขาดความรับผิดชอบมัก คิดเสมอว่างานเหล่านี้สามารถให้ผู้อื่นทำแทนได้ หรือพยายามหาวิธีการหลีกเลี่ยง เพื่อไม่ต้องทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรใส่ใจในบุคคลเหล่านี้เพิ่มขึ้น พยายามกระตุ้น และกระจายงานให้เท่าเทียมกัน สำหรับปัญหาเรื่องการประชุมที่บางคนมัก วิพากษ์วิจารณ์นอกที่ประชุม อาจเป็นเพราะ ผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าคุณเองไม่มี อำนาจมากเพียงพอที่จะเสนอความคิดเห็น หรือ คัดค้านในที่ประชุม จึงทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงออก จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามให้ความ ใกล้เคียง และผลักดันให้ผู้บังคับบัญชากล้า แสดงออกในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

3.4 การใช้การยุติความชัดเจน มี 3 วิธี คือ อำนาจระงับความชัดเจนหรือที่เรียกว่า “ยุทธวิธีแพ้ว - ชนะ” เช่น ผู้ใช้คำสั่งชี้ขาด วิถีไกล่เกลี่ยหรือวิถี ประนีประนอม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ยุทธวิธี แพ้ว - แพ้ว” คือ ทั้งสองฝ่ายไม่ได้ตามที่ต้องการแต่ต้อง ใช้ระบบต่อรองหรืออ้อมขอม และยุทธวิธีแก้ปัญหา ร่วมกันหรือเรียกว่า “ยุทธวิธีชนะ - ชนะ” คือ พยายามหาผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ และได้ตาม จุดประสงค์ที่ตนต้องการ

ปัญหาที่พบสูงสุดในการนำไปใช้คือยุทธวิธี ชนะ - ชนะ คือ สมประสงค์ทั้งสองฝ่าย แต่การหา ผลลัพธ์ที่ได้ประโยชน์ทั้งคู่ทำได้ยาก จำนวน 21 คน ร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ การให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้ ทำให้ไม่มีฝ่ายใดยอมรับ จำนวน 9 คน ร้อยละ 25.0 สำหรับปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่หน่วยงานนั้นๆ หรือผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักธรรมชาติของ ผู้ได้บังคับบัญชาตนเองเป็นอย่างดี จึงจะทราบว่า

ยุทธวิธีใดที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจได้ทั้งสองฝ่าย แต่สำหรับวิธีการแพ้ทั้งคู่ อาจเกิดปัญหาขึ้นได้บ่อยครั้งเพราะยอมไม่มีผู้ใดต้องการเป็นผู้แพ้ในเกมส์ตนเองกำลังลงแข่ง ฉะนั้น ผู้ที่จะใช้วิธีการนี้อาจต้องมีศิลปะ การเจรจาที่ดี ให้คู่กรณีสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพฤติกรรมการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมพบว่า วิธีการลดหรือระงับความขัดแย้ง ใช้ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น ใช้ในระดับมาก ด้านการยุติความขัดแย้ง ใช้ในระดับมาก และวิธีการกระตุ้นความขัดแย้ง เป็นวิธีที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในระบายน้อย

ดังนั้น จะเห็นว่าการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการกระตุ้นความขัดแย้ง เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารนิยมใช้ อาจเป็นเพราะในสังคมปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความรวดเร็วหรือขาดการยอมรับ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพทำงานมานานจะยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงได้ช้า และทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้นอีก โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันกันเองในหน่วยงาน ย่อมทำให้ความสัมพันธ์อันดีของผู้ได้บังคับบัญชามักถูกสั่นคลอนได้โดยไม่ตั้งใจ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงควรสร้างค่านิยมใหม่ โดยปลูกฝังให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงภาวะการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ปราศจากการยึดติดอยู่กับระบบการทำงานแบบเดิม และมองเห็นการแข่งขันเป็นจุดมุ่งหมายที่จะนำพาให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และสร้างศักยภาพให้กับตนเองได้ในระยะเวลาเดียวกัน

ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาละทิ้งซึ่งความเห็นแก่ตัว และชิงดีชิงเด่นในหมู่พวกพ้องที่อยู่ในวงสังคมเดียวกัน อันจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จล้มเหลว วิธีการบริหารความขัดแย้งโดยการกระตุ้นความขัดแย้งจึงจะประสบผลสำเร็จและนำมาใช้ได้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป

2. การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัย

ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กับการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้การใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ในด้านการลดหรือระงับความขัดแย้ง และด้านการยุติความขัดแย้งแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง

ดังนั้น จะเห็นว่าโดยภาพรวมแล้วผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันหรือไม่ก็สามารถใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในลักษณะเดียวกันได้ เพราะพฤติกรรมทางเลือกใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งนั้นต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อจัดการและหาวิธีการแก้ไขที่ตรงจุดและยุติปัญหาได้ ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การจัดการให้เกิดข้อยุติความขัดแย้งแต่จำเป็นต้องเผื่อระวังมิให้เกิดความขัดแย้งขึ้นด้วย จึงจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาหน่วยงานนั้นๆ ในทางปฏิบัติผู้บริหารจึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างกรอบ นโยบายการบริหารและดำเนินงานที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อไม่เกิดปัญหาในภายหลัง และการพิจารณาผลตอบแทนและการปรับเปลี่ยนแผนงาน หรือฟังก์ชันกรควรมีความชัดเจน เชื้อถือและตรวจสอบได้ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจถูกต้อง ตรงกัน เพื่อลดความบาดหมาง และอคติในจิตใจของแต่ละบุคคล การใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ

เพื่อบริหารงานในหน่วยงานจึงจะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. จากการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อใช้

วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้น วิธีกระตุ้นความขัดแย้ง วิธีลดหรือระงับความขัดแย้ง และวิธียุติความขัดแย้ง ล้วนแล้วแต่มีปัญหาในการดำเนินการปฏิบัติทั้งสิ้น

ส่วนสำคัญคาดว่าเป็นผลจากบุคคลในสังคม ไม่จำเป็นว่าเป็นกลุ่มบุคคลในสังคมขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างมีกิเลสและความเชื่อมั่นในตนเองสูงได้ทั้งสิ้น นับเป็นเรื่องปกติของทุกสังคมทุกชนชั้น การบริหารความขัดแย้ง จึงยังเป็นปัญหาได้เสมอ ทั้งปัญหาด้านผลตอบแทนไม่ลงตัว ปัญหาความมีอคติในตัวบุคคล ความต้องการเอาชนะ ไม่มีฝ่ายใดยอมให้อภัยซึ่งกัน และไม่ยอมเป็นผู้แพ้ในทุกรณี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดผลเสียต่อหน่วยงานทั้งสิ้น ดังนั้น ควรพยายามสร้างให้ทุกสังคมหรือผู้ได้บังคับบัญชารู้จักการยอมรับในสิ่งที่ตนเองมีและยอมรับในความผิดพลาดทั้งของตนเองและของผู้อื่นก่อน รู้จักให้อภัยต่อผู้กระทำผิด สร้างแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ เป็นต้น สิ่งสำคัญที่พึงมีและสนับสนุนให้เกิดขึ้นทุกหน่วยงาน คือการใช้หลักธรรมคำสอนของศาสนาเข้าช่วยคล่อมเกลาคิดใจให้บุคคลเกิดปัญญาจึงจะหลุดพ้น ต้นเหตุของปัญหา และเกิดภาวะการแข่งขันในเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งจะลดกิเลส และความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องลงได้บ้าง

4. จากการศึกษาด้านการยุติความขัดแย้ง ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ไว้สูงสุด เกี่ยวกับประเด็นว่า พยายามให้ทุกคนเปิดใจยอมรับความคิดเห็น และเคารพในความคิดเห็นของ

ผู้อื่น รองลงมาคือ ให้ใช้หลักธรรมเข้าอบรม เมื่อเกิดปัญหา เช่น การใช้พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าสังคมที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ บุคคลที่อยู่ในสังคมควรเปิดใจยอมรับต่อความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับต่อความผิดพลาดของตนเองให้มากขึ้นด้วย การยุติข้อขัดแย้งจึงจะบังเกิดผลดีได้ เพราะส่วนใหญ่ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นล้วนเกิดจากความแตกต่างกันทางด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิดเห็น ทศนคติส่วนบุคคล ซึ่งล้วนเป็นกำแพงกั้นขวางทำให้ข้อขัดแย้งต่างๆ ไม่สามารถขจัดออกไปได้ ดังนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการเปิดใจ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้น อีกทั้งการนำหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยบรรเทาคล่อมเกลาคิดใจ เพื่อลดความขัดแย้งในจิตใจ ให้บุคคลคู่กรณีบรรเทาอาการขุ่นข้องหมองใจ และยอมรับต่อความแตกต่างส่วนบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ทั้งการใช้ พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ทำให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสันติ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และการใช้อิทธิบาท 4 เพื่ออบรมให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้มีหลักธรรมนำใจให้สามารถนำตนเองลุล่วงสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ โดยปราศจากข้อขัดแย้งในจิตใจ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ดังนั้น หากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาต่อเนื่องในกลุ่มประชากรกลุ่มเดิม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในการใช้วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ ว่ามี

สถานการณ์ดีขึ้น หรือแตกต่างจากเดิมหรือไม่ เพื่อใช้พัฒนา ปรับปรุง ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 1 ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในภาพรวมถึงพฤติกรรมการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ดังนั้น หากมีการวิจัยในครั้งต่อไป ควรเพิ่มประเด็นการศึกษาถึงผลการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในแต่ละวิธีด้วยว่าวิธีการใดที่ได้ผลตอบรับดีที่สุด หรือสามารถบริหารความขัดแย้งได้ในระยะยาว

3. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 1 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในสถานศึกษาพื้นที่อื่นด้วยเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งคาดว่าจะมีความแตกต่างกันออกไป

4. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงมิได้รับรู้ถึงความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นผู้รับผลของการบริหารความขัดแย้งนั้นๆ จึงควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาด้วยว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- ก่าจัด คงหนู. (2537). *วิธีจัดการกับความขัดแย้งของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 5*. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จรรยา เลียงเทียนชัย. (2544). *ทักษะและวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู*. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เจริญ โกลสีอำนวย. (2530). *วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2538). *วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. ปรินญาณิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรีนติ้งการพิมพ์

ไพบูลย์ ฉิ่งทองคำ ประชุม โปธิกุล และสิทธิพงศ์ สิทธิจักร. (2532). การจัดการความขัดแย้ง.” เอกสารประกอบการ
ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
อุดม ระย้าแก้ว. (2538). การศึกษาวิธีแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนผู้ใหญ่อายสามัญ ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่),
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Academic Administrative Behavior of School Administrations in Lam Luk Ka District
Under the Office of Pathum Thani Primary Education Service Area 2¹**

ชุตติมฉานน์ ใจงาม*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูที่มีต่อการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างด้วยค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน (3) ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ขาดการนิเทศก์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ปทุมธานี

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

Abstract

This research has following purposes : (1) To study academic administrative behavior of school administrators ; (2) To compare academic administrative behavior of school administrators and (3) To study problems and recommendations of administrators and instructors towards academic administrative behavior of school administrators. Sample group consists of directors, deputy directors, and teachers (Instructors) under the Office of Pathum Thani Primary Education Service Area 2. Statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Multiple comparison test with Scheffe's method. Research findings were ; (1) The directors, deputy directors, and instructors had highest level on overall academic administrative behavior of school administrators (2) Considering each attributes, it found that most attributes had highest level of academic administrative behavior of school administrators in educational institutes. It found that Instruction attribute had highest mean value with lower mean values were curriculum and curriculum application, test and evaluation, academic seminar, curriculum materials and learning media respectively, except library and internal educational supervision attributes those were in high level. (2) Comparison of instructors' comments on academic administrative behavior of school administrators for all 7 attributes found that position, educational level, working experience, and size of educational institute in overall had 0.5 level of statistic significant difference.

Keywords: Academic administrative behavior, School administrators, Pathumthani

ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการบริหารและจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณงานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มุ่งสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลนั้น สถานศึกษานิติบุคคลย่อมมีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นๆ สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบตามที่กำหนดไว้

ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษา (2546, หน้า 25) และการบริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการบริหารงานด้านวิชาการนั่นเองที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลและสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนใจปล่อยปละละเลยในการบริหารงานวิชาการ คุณภาพการศึกษาย่อมต่ำลง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของประชากร ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคตเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่ทุกคน ซึ่งการบริหารการศึกษาควรจะมีควมรับผิดชอบ เป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่นักเรียน ครูใหญ่เป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู ศึกษานิเทศก์ ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน เมื่องานวิชาการสำคัญที่สุด การบริหารงานวิชาการจึงมีความจำเป็นอันดับแรกในการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน ภิญญา สาคร (2546, หน้า 24)

การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญและเป็นหน้าที่หลักสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการในด้านกระบวนการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล การสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผล การศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐาน การศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น วิชัย ครุฑอรรถ (2543, หน้า 41)

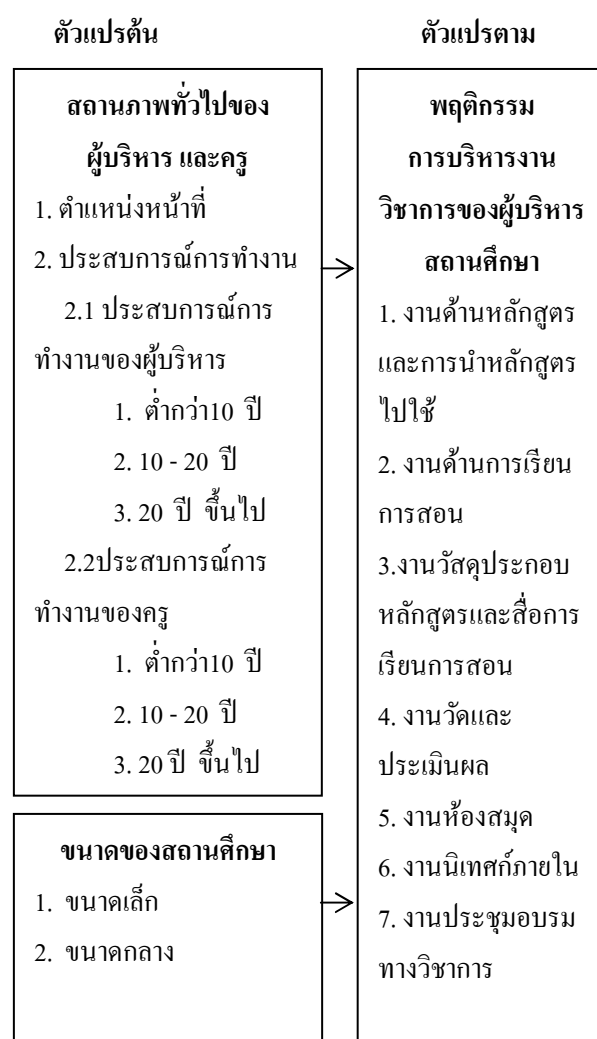
อนึ่ง ในการบริหารงานในโรงเรียน ประถมศึกษาโดยทั่วไปต่างก็ให้ความสำคัญต่องานวิชาการเป็นหลักและถือว่าสำคัญที่สุด แต่เท่าที่ผ่านมามาความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปยังไม่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และชุมชน เห็นได้จากมีผู้ปกครองและครูบางคนในชุมชนยังนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนอื่น โดยเฉพาะโรงเรียนดีเด่นดังในเขตอำเภอและเขตเมืองใหญ่ ย่อมแสดงให้เห็นว่างานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอรอบนอก ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการของทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 โรงเรียน จำแนกผู้บริหาร 30 คน และครูจำนวน 386 คน เพื่อต้องการทราบปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงจะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพและได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
ของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงาน
วิชาการ ทั้ง 7 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ
สถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของ
ผู้บริหารและครูที่มีต่อการศึกษาพฤติกรรม
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีลำดับขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จากโรงเรียน 30 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารและรองผู้บริหาร จำนวน 60 คน และ ครู 386 คน รวมทั้งหมด 446 คน จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2549) ได้กลุ่มตัวอย่าง 207 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 14

คน รองผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครู จำนวน 179 คน โดยการคิดเทียบบัญญัติยงค์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างทุกหน่วยจะดูบัญชีรายชื่อแล้วใช้วิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เก็บรวบรวมข้อมูล ตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพฤติกรรม กรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(2) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูล โดยดำเนินการผ่านผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ เพื่อแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ตอบแบบสอบถาม และรับกลับคืนมา

(3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืนมา

(4) นำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way Analysis of Variance) ขนาดเปรียบเทียบ รายคู่ ถ้าพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน ภาพรวม ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ทุกด้านมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ด้านการเรียน การสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้าน หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดผล และประเมินผล ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ ด้าน วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ยกเว้น ด้านห้องสมุด และด้านงานนิเทศภายใน ระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการ นำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการ วัดผลและประเมินผล ด้านงานห้องสมุด ด้านงาน นิเทศภายใน ด้านงานประชุมอบรมทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการ ทำงานและขนาดของสถานศึกษาได้ผลดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านห้องสมุด และด้านงานนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มากกว่า ครูในภาพรวมและรายด้าน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน ได้แก่ ด้านห้องสมุดและด้านงานนิเทศภายใน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบรายคู่จะปรากฏ เฉพาะด้านงานนิเทศภายในที่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่ แตกต่างกัน

ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อ
พฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 น้อยกว่า
สถานศึกษาขนาดกลาง ในภาพรวมและรายด้าน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัย
ขออภิปรายนำเสนอ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ในภาพรวมระดับมากที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า
พฤติกรรม กรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
มีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องของการบริหารงาน ด้าน
หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการ
สอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและ สื่อการเรียนการ
สอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านงานห้องสมุด
ด้านงานนิเทศก์ภายใน ด้านงานประชุมอบรมทาง
วิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุจิรี ภูสาระ และ
จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) การบริหารงานวิชาการ
หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่ง
เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้
เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
และสอดคล้องกับแนวคิดของยาวพา เตะชะคุปต์ (2542)
กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้มี
ประโยชน์มากที่สุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะ
เห็นว่าการบริหารเป็นเรื่องของขั้นตอนระหว่าง
ทรัพยากรกระบวนการและผลผลิตสำหรับทรัพยากร
นั้นอาจครอบคลุมไปถึงคน เงิน วัสดุอุปกรณ์
การจัดการส่วนผลผลิตนั้นย่อมมุ่งตรงไปที่
ประสิทธิภาพประสิทธิผลคุณภาพหรือกำไร ทั้งนี้
ผลผลิตจะเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ใน
การบริหาร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ภูภัคดี
(2545) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ โรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขตการศึกษา 6
ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการ 5 ด้าน คือ
ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้าน
การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการ
นิเทศก์การศึกษา ด้านวัดผลประเมินผลการเรียนใน
ภาพรวมสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา
ระดับค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ด้านการเรียนการสอน มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่ามีการส่งเสริมจัดทำ
และวางแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระการเรียนรู้และ
หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัด
กระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้
สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มีการ
นิเทศก์เรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดย
เน้นการนิเทศก์ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร
ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนวิธีการสร้างกระบวนการ
เรียนรู้ตามความเหมาะสม พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้
เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถาบัน
อื่นๆ รวมถึงการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก
โรงเรียนในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างดี

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติรัตน์ กัดแก้ว (2539) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในเกณฑ์มากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่างานการเรียนการสอนเป็นที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหาร งานวิชาการในเรื่องของการบริหารงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ประสิทธิภาพมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียร์ซี (Piercy, 1990) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูปฏิบัติการในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านวิชาการที่ทดลองใช้ในโรงเรียนในระหว่างปี 1988-1989 จากการศึกษาเปรียบเทียบครูที่ให้ความสำคัญในกิจกรรมทางด้านวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร นักเรียน ชุมชน และผู้ร่วมงาน พบว่า ครูปฏิบัติการสอนให้ความสำคัญกับกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตร นักเรียน และผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นของตนเองประสบผลสำเร็จมากกว่าครูปฏิบัติการสอนที่ไม่ได้เน้นความสำคัญด้านนี้ และด้านห้องสมุด ค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการในเรื่องของห้องสมุดยังไม่มีดีเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของระบบการเก็บรักษาหนังสือตามหลักการของห้องสมุด ยังไม่มีมาตรฐาน และการจัดสรรงบประมาณห้องสมุดยังไม่เพียงพอ เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติรัตน์ กัดแก้ว (2539) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ขาดแคลนหนังสือสำหรับค้นคว้าและวัสดุครุภัณฑ์สำหรับห้องสมุด ครูผู้สอนไม่เข้าใจหลักสูตร ขาดแคลนวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนไม่ใช้สื่อประกอบการสอน ขาดบรรณารักษ์ที่มีความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคะนิงพร ภูภักดี (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านห้องสมุด อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และรายด้านพบว่า ด้านห้องสมุด และด้านงานนิเทศก์ภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครู ที่ลักษณะงานในหน้าที่ตำแหน่งที่ต่างกันจะมีมุมมองแนวคิดทักษะในเรื่องการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญในแต่ละตำแหน่ง ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มากกว่าครู ในภาพรวม และรายด้าน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันไม่ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จะมีมุมมอง แนวคิดเรื่องการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไป ระหว่างผู้บริหารและครู และรายด้าน ได้แก่ ด้าน ห้องสมุดและด้านงานนิเทศก์ภายในแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า งานนิเทศก์ภายในแตกต่างกับประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจมา ปรีชาวัฒน์ชัย (2546) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ของ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่บึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำมา เปรียบเทียบรายคู่ จะปรากฏเฉพาะด้านงานนิเทศก์ ภายในที่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตาม สมมติฐาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าขนาดสถานศึกษา สามารถบอกถึงหลักการในการบริหารงานวิชาการที่

แตกต่างกันไปแต่ละขนาดสถานศึกษาอย่างเห็นได้ ชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมแพน จำปาหวาย (2542) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ขนาดแตกต่างกันมีสภาพการ บริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร ดอนจันทร์โคตร (2550) การศึกษาการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และราย ด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและ ประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 น้อยกว่าสถานศึกษา ขนาดกลาง ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านห้องสมุด ผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีการจัดสรร งบประมาณห้องสมุดอย่างเพียงพอเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2. ด้านงานนิเทศก์ภายใน ผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควร สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดระบบ

นิเทศก์การศึกษาอื่นๆ ระหว่างสถานศึกษาใน
เครือข่าย

3. ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการ
เรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ควรมีการประเมินผลการใช้สื่อ
นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ ผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมี
การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม
ด้านวิชาการตามความสนใจ

5. ด้านการวัดผลและประเมินผล ผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรจัด

ให้มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียน
การสอน

6. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมี
การนิเทศก์การใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผล
การนิเทศก์มาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

7. ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควร
พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้เกิดองค์ความรู้และประสาน
ความร่วมมือกับสถาบันอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กิตติรัตน์ กลัดแก้ว. (2539). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา*.

กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

คณิงพร ภูภักดี. (2539). *การศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

ถาวร ดอนจันทร์ โศธร. (2550). *การศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*

กัญญา โสธร. (2546). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เขาวพา เฉชะอุปต์. (2542). *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนัก พิมพ์แม่แจ่ม จำกัด

วิชัย คุรุทอรัญ. (2543). *สมรรถภาพของผู้บริหารในการจัดดำเนินการนิเทศ ภายใน โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมแพน จำปาหวาย. (2542). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
Product Factors and Intregrated Marketing Communication Related to
Consumer Behavior in Healthy Diet Coffee in the Bangkok Metropolitan Area¹

วิชชุดา ว่องเจริญพิชผล*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริโภคที่เคยบริโภคและเคยซื้อกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท (2) ผลิตภัณฑ์ มีคุณภาพระดับดีมาก ราคาสินค้า ด้านราคาของผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับดี (3) ปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงกิจกรรม

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์, การสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจร, กาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ

Abstract

The purpose of this research is to study product factors and integrated marketing communication related to consumer behavior in purchasing healthy diet coffee in the Bangkok Metropolitan area. The sample were 15 years old and over , 400 consumers who had previously purchased and consumed healthy diet coffee in Bangkok metropolitan area. The findings were as follows : (1) Most respondents were female, aged between 25 - 34 years, held bachelor degree, were employees of private companies and had an average monthly income between 10,001 - 20,000 baht (2) Product Factors on Quality of the product aspect was at very good level including brand and price (3) Integrated Marketing Communication Factors aspects were at high levels including advertising sales promotion, public relations, and event marketing.

Keywords : Product factors, Intregrated marketing communication, healthy diet coffee

* หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2554

ความนำ

คนไทยในปัจจุบันมีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต นิยมรับประทานอาหารประเภทอาหารจานด่วน ที่เรียกว่า “Fast Food” หรือ “Junk Food” ซึ่งอาหารเหล่านี้มีสารอาหารที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย จึงเป็นเหตุให้เกิดไขมันส่วนเกินสะสมตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย ทำให้จำนวนของผู้ที่มีน้ำหนักเกินปกติในประเทศไทยสูงขึ้น ประกอบกับขณะนี้พฤติกรรมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปคือมีการเริ่มให้ความสนใจกับการดูแลตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริโภคในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพมาก และยินดีลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นผลให้เกิดการเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่ที่เรียกว่า อุตสาหกรรมธุรกิจอาหารเสริมสุขภาพ ซึ่งในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในผลิตภัณฑ์อาหารเสริมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมน้ำหนักและช่วยเผาผลาญไขมันที่กำลังเติบโตในขณะนี้คือ “กาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ” ในตลาดกาแฟสำเร็จรูปทั้งหมด 14,000 ล้านบาท ผลิตภัณฑ์กาแฟ 3 in 1 มีส่วนแบ่งถึง 65% และเติบโตต่อเนื่องปีละกว่า 20% ขณะที่เดิมกาแฟเพื่อสุขภาพมีส่วนแบ่งเพียง 1% แต่ขณะนี้ตลาดกาแฟเพื่อสุขภาพกลับโตขึ้นชนิดก้าวกระโดด เป็น 11% และกว่า 90% ของตลาดกาแฟเพื่อสุขภาพคือกาแฟลดน้ำหนัก (Positioning Magazine, 2553) ทำให้ธุรกิจกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพมีการแข่งขันสูงและมีการประเมินว่ามูลค่าตลาดรวมของกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพจะไม่ต่ำกว่า 2,500-3,000 ล้านบาท (บีเอสเอ็นนิวส์, 2553) ในปัจจุบันแม้ว่าสภาพเศรษฐกิจของประเทศจะชะลอตัวแต่สินค้ากลุ่มกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ ยังคงเติบโตอยู่ในเกณฑ์สูง เหตุผลที่ตลาดกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพยังเติบโตอย่างต่อเนื่องนั้นมาจากการที่มีผู้ประกอบการในตลาดรายใหม่เข้ามารุกตลาดมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม

การขายทุกรูปแบบเพื่อกระตุ้นตลาด และแย่งส่วนแบ่งตลาดเป็นของตนเอง ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริโภคเองยังมีส่วนที่ช่วยกระตุ้นให้ตลาดนี้เติบโตด้วย เนื่องจากผู้ที่ดื่มกาแฟเป็นปกติอยู่แล้ว มีทางเลือกในการดื่มกาแฟมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการควบคุมน้ำหนัก จะหันมาเลือกบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพแทนกาแฟสำเร็จรูปแทน ซึ่งปัจจุบันพบว่าตลาดกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพเป็นที่นิยมอย่างมากในกลุ่มคนทำงานและกลุ่มคนที่ต้องการลดน้ำหนัก จนตลาดกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วพร้อมตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการสื่อสารทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค ซึ่งถือว่าเป็นธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วมาก เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ทางการตลาด และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ตรงต่อความต้องการของผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ประโยชน์หลัก คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ราคาของผลิตภัณฑ์ ราคาสินค้าของผลิตภัณฑ์ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาด ได้แก่ การโฆษณา การส่งเสริมการขาย ประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง และการตลาดเชิงกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภค

กาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริโภค เกี่ยวกับกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลด น้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อ เดือน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลด น้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

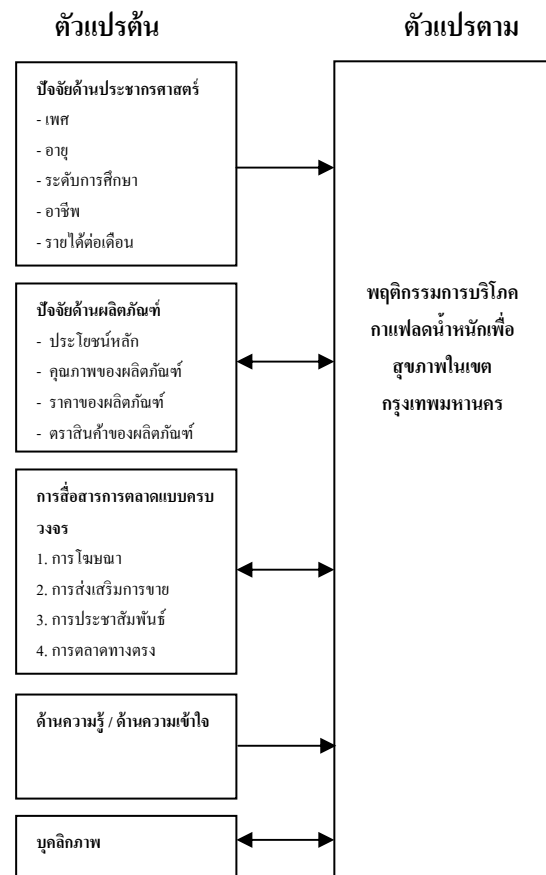
2. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย ประโยชน์หลัก คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ราคาของ ผลิตภัณฑ์ ตรายินค้าของผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อ สุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาดแบบ ครบวงจร ประกอบด้วย การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง และ การตลาดเชิงกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ด้านความรู้/ด้านความเข้าใจ เกี่ยวกับ กาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

5. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยบริโภคและเคยซื้อกาแฟลดน้ำหนัก เพื่อสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริโภครุ่นนี้เป็นผู้มีอำนาจ การตัดสินใจซื้อด้วยตัวเองโดยไม่ทราบขนาด ประชากรที่แน่นอน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ทำการเก็บ แบบสอบถาม ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด 50 เขต โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขตการปกครอง ตามระบบการบริหารและการปกครองของ

กรุงเทพมหานคร (วรชัย ทองไทย, 2544 หน้า 7) โดย
สุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต

2. จาก 6 เขตที่ได้เลือกจะทำการเลือก

สถานที่แบบเจาะจง (purposive sampling) โดยจะ
เลือกสถานที่เก็บแบบสอบถามตามห้างสรรพสินค้า
ตลาด หรือบริเวณที่มีผู้บริโภคนิยมไปจับจ่ายซื้อของมาก

3. ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา
(quota sampling) จาก 6 เขตที่ได้เลือก จะเก็บกลุ่ม
ตัวอย่างเขตละ 66 – 67 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
400 คน

4. การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก
(convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดย
การแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ตามสถานที่ที่
ได้กำหนดไว้ในแต่ละเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลอง
ใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความ
เชื่อมั่น โดยใช้วิธีวัดสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha
coefficient ซึ่งในองค์ประกอบ ประโยชน์หลัก
คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ราคาสินค้าของผลิตภัณฑ์ราคา
ของผลิตภัณฑ์ การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การ
ประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง การตลาดเชิง
กิจกรรม และแนวโน้มการบริโภคในอนาคตและการ
แนะนำความรู้จัก ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.7619, 0.7874, 0.8766, 0.7517,
0.8396, 0.7864, 0.8601, 0.7739, 0.8797, 0.7896
และ 0.8422 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทดสอบ
สมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบ
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
กลุ่ม สถิติ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบ
ความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่ม
ตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย

Pearson Product Moment Correlation Coefficient
วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็น
อิสระต่อกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์
ด้านอายุ และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมี
พฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรักษาสุขภาพ
ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ประโยชน์หลัก คุณภาพของผลิตภัณฑ์
และราคาของผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรักษาสุขภาพ
3. การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และ
การตลาดเชิงกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ
บริโภคกาแฟสดน้ำหนักรักษาสุขภาพ
4. ความรู้ / ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับกาแฟ
สดน้ำหนักรักษาสุขภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการ
บริโภคกาแฟสดน้ำหนักรักษาสุขภาพไม่แตกต่างกัน
5. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ
บริโภคกาแฟสดน้ำหนักรักษาสุขภาพของผู้บริโภค
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 34 ปี
การศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงาน
บริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000
บาท
2. ข้อมูลปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ผู้บริโภคมี
ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ใน
ระดับดี โดย ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับ
ดีมาก ด้านราคาสินค้าของผลิตภัณฑ์ ด้านราคาของ
ผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับดี และด้านประโยชน์หลัก อยู่
ในระดับปานกลาง

3. ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจร ผู้บริโภคมีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาดแบบครบวงจรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย การส่งเสริมการขาย การโฆษณา การตลาดเชิงกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และการตลาดทางตรง อยู่ในระดับปานกลาง

4. ข้อมูลด้านความรู้ / ความเข้าใจ ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก

5. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ผู้บริโภคมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6. พฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพ ผู้บริโภคดื่มกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพ เพราะเห็นว่าร่างกายมีน้ำหนักมากเกินไป นิยมซื้อจากห้างสรรพสินค้า ยี่ห้อกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพที่ซื้อเป็นประจำ คือ เนเจอร์คัพ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการซื้อกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพมากที่สุดคือ ตัวเอง ปริมาณซื้อต่อครั้งเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2 กล่องต่อครั้ง จำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพเฉลี่ยต่อครั้งอยู่ที่ 206.26 บาทต่อครั้ง มีความถี่ในการซื้อกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 2 ครั้งต่อเดือน

การอภิปรายผล

1. ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วยอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพแตกต่างกัน

โดยเฉพาะผู้บริโภคอายุ 45 ปีขึ้นไป อยู่ในช่วงอายุของวัยทำงาน และเป็นวัยที่เริ่มมีอายุมากขึ้น จึงมีพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ลดน้ำหนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวธิดา ไชยหามา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร (IMC) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อการลดน้ำหนักของผู้หญิง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อการลดน้ำหนักของผู้บริโภคแตกต่างกัน

ผู้บริโภคที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพด้านปริมาณการซื้อ (กล่อง / ครั้ง) แตกต่างกัน เนื่องมาจากผู้บริโภคที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีอำนาจในการตัดสินใจซื้อสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวธิดา ไชยหามา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร (IMC) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อการลดน้ำหนักของผู้หญิง พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อการลดน้ำหนักแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย

ประโยชน์หลัก และ ราคาของผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพ เนื่องจากผู้บริโภคให้ความสำคัญกับ ผลิตภัณฑ์กาแฟที่สามารถลดน้ำหนักได้ผลดี มีประโยชน์ต่อร่างกายและสามารถลดอาการง่วงนอนได้ กล่าวคือ เมื่อผู้บริโภคให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ดังกล่าวแล้ว ก็จะมีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากผลิตภัณฑ์กาแฟสดน้ำหนักรที่มีสรรพคุณคือ สามารถลดน้ำหนักได้ผลดี มีประโยชน์ต่อร่างกายและสามารถลดอาการง่วงนอนได้ ทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อกาแฟสดน้ำหนักรเพื่อสุขภาพได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริโภคอาหารเสริมสุขภาพของคนกรุงเทพฯ พบว่า การที่คนกรุงเทพฯ เลือกรับประทานอาหารเสริมสุขภาพในครั้ง แรกนั้น เพราะอยากทดลอง แต่การที่จะรับประทานในครั้ง ต่อๆ ไปนั้นจะพิจารณาถึงคุณประโยชน์ของอาหารเสริมสุขภาพนั้นๆ ว่าดีจริงหรือไม่

ปัจจัยผลิตภัณฑ์ ด้านราคาของผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพ ด้านความถี่ในการซื้อ (ครั้ง/เดือน) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แสดงว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของราคาเมื่อเทียบกับคุณภาพ กล่าวคือ เมื่อผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับราคากาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับคุณภาพมากขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว ด้านความถี่ในการซื้อ (ครั้ง/เดือน) เพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณภาพของสินค้า คือ สามารถช่วยในการลดน้ำหนักได้ และเมื่อรับประทานแล้วไม่มีผลข้างเคียง ทำให้เกิดการตัดสินใจบริโภคได้เร็วขึ้น จึงส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภค เพิ่มขึ้น

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาด ประกอบด้วย การโฆษณา และการตลาดเชิงกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แสดงว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการโฆษณาทางโทรทัศน์ กล่าวคือ การโฆษณากาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพทางโทรทัศน์มากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมการบริโภค ด้านปริมาณการซื้อ (กล่อง/ครั้ง) เพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากการโฆษณาทางโทรทัศน์ ทำให้ผู้บริโภคมีการรับรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มากขึ้น เพราะว่าโทรทัศน์เป็นสื่อโฆษณาที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ดีที่สุด

ปัจจัยด้านการสื่อสารทางการตลาด ด้านการตลาดเชิงกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพ ด้านปริมาณการซื้อ (กล่อง/ครั้ง) และ จำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อ (บาท/ครั้ง) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แสดงว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับ การจัดการแข่งขัน เช่น แข่งขันลดน้ำหนัก และ การจัดบูธแสดงสินค้า/การจัด Event ตามสถานที่ทำงาน

และ ห้างสรรพสินค้าต่างๆ อาจเนื่องมาจากการจัดการแข่งขัน และการจัด Event จัดบูธ ปัจจุบันนี้ได้รับความนิยมน้อยลง เพราะว่าเป็นวิธีที่ได้ผลดีต่อการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมายในท้องที่เฉพาะได้อย่างดี อีกทั้งเป็นการสื่อสารการตลาดที่สามารถจูงใจให้ผู้บริโภคเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนั้น หากมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวมากขึ้น จะส่งผลให้ผู้บริโภคบริโภค และหันมาบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพมากขึ้น

4. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพ บุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟคั่ว น้ำหนักเพื่อสุขภาพ ด้านจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อ (บาท/ครั้ง) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แสดงว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการชอบแต่งตัว และเชื่อมั่นในตัวเองมาก กล่าวคือ เมื่อผู้บริโภคมีบุคลิกภาพด้านการชอบแต่งตัว และเชื่อมั่นในตัวเองมากมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมการบริโภคเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากเมื่อผู้บริโภคชอบแต่งตัว ก็จะทำให้มีการดูแลตัวเองมากขึ้นเพื่อที่จะให้มีรูปร่างที่ดี ทำให้ผู้บริโภคมีการค้นหาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ควรให้ความสำคัญกับผู้บริโภคที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นวัยที่เริ่มมีอายุมากขึ้นทำให้มีการดูแลตัวเองมากขึ้น และให้ความสำคัญกับรายได้ต่อเดือน เพราะผู้บริโภคที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีอำนาจในการตัดสินใจซื้อสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ ซึ่งสามารถนำไปกำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดพฤติกรรมการซื้อ และมีความพอใจสูงสุด

2. ด้านประโยชน์หลัก ควรให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์กาแฟที่สามารถลดน้ำหนักได้ผลดี มีประโยชน์ต่อร่างกายและสามารถลดอาการง่วงนอนได้ และอาจมีการเพิ่มสารอาหารที่เป็นประโยชน์แก่ร่างกาย เช่น เพิ่มแคลเซียม วิตามินที่จำเป็นแก่ร่างกาย หรืออาจให้มีการรับรองทางการแพทย์หรือทางวิชาการว่าผลิตภัณฑ์มีสรรพคุณที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค

3. ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ควรให้ความสำคัญกับ ผลิตภัณฑ์ควรมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ไม่มีสารปนเปื้อน ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคว่าผลิตภัณฑ์มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ โดยตัวผลิตภัณฑ์อาจมีการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อ.ย.) หรือสลากที่แสดงส่วนผสมของผลิตภัณฑ์ ว่าผลิตภัณฑ์มีความปลอดภัย ไม่มีสารอาหารที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็นส่วนผสม

4. ด้านราคาของผลิตภัณฑ์ ควรกำหนดราคาสินค้าให้เหมาะสมกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เนื่องจากผู้บริโภคจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าผลิตภัณฑ์ กับราคา จึงควรสร้างการรับรู้ คุณค่าในสายตาของผู้บริโภค ให้ผู้บริโภคยอมรับในคุณค่าของผลิตภัณฑ์ว่าสูงกว่าราคาผลิตภัณฑ์ ผู้บริโภคก็จะตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ได้อย่างง่ายดาย

5. ด้านตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ ควรให้ความสำคัญกับชื่อเสียงของตราสินค้า ควรทำให้ตราสินค้าเป็นที่รู้จักของผู้บริโภค เพราะผู้บริโภคจะมีความมั่นใจในผลิตภัณฑ์ เมื่อผลิตภัณฑ์นั้นมีตราสินค้าที่เป็นที่รู้จัก และมีความน่าเชื่อถือ

6. ด้านการโฆษณา ควรให้ความสำคัญกับการโฆษณาทางโทรทัศน์ เพราะผู้บริโภคมีความถี่ในการพบเห็นมาก เนื่องจากสื่อต่างๆ เป็นที่นิยม โดยใช้ดารานางแบบ/นักร้อง/นักแสดง มาเป็นพรีเซ็นเตอร์ให้กับผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างความน่าสนใจ สร้างความ

น่าเชื่อถือให้กับผู้บริโภค และทำให้เกิดการจดจำที่ง่ายและติดตามเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการโฆษณาโดยทำการเน้นเนื้อหาและเนื้อเรื่องโฆษณาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทดลองใช้

7. ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม และความเคลื่อนไหวของผลิตภัณฑ์ต่อสื่อมวลชน

8. ด้านการตลาดเชิงกิจกรรม ควรให้ความสำคัญกับการจัดแข่งการขัน เช่น แข่งขันลดน้ำหนัก และ การจัดบูชแสดงสินค้า/การจัด event เพราะว่าเป็นวิธีที่ได้ผลดีต่อการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค เป้าหมายได้อย่างดี อีกทั้งเป็นการสื่อสารการตลาดที่สามารถจูงใจให้ผู้บริโภคเข้ามามีส่วนร่วมได้เพื่อกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการทดลอง การซื้อสินค้า และสร้างทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์

9. ด้านบุคลิกภาพ ควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ (ชอบแต่งตัว) และ บุคลิกภาพ (เชื่อมั่นในตนเองมาก) ดังนั้น ผู้บริโภคที่มีบุคลิกภาพดังกล่าว จึงมักชอบผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัยและมีความเป็นเอกลักษณ์ รวมถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดี บริษัทจึงควรจะมีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้พฤติกรรมการบริโภคเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นาริศา ไชยหามาน. (2546). การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร (IMC) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อการลดน้ำหนัก ของผู้หญิงในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บีเอสเอ็นนิวส์.(2553).สาวกลัวอ้วนค้นกาแฟลดน้ำหนักรุ่ง. ค้นจาก <http://www.bsnnews.com>.
- โพซิชั่นนิ่งแม็กกาซีน.(2553).กาแฟลดน้ำหนัก คีคนี้ไม่มีส่วนเกิน. ค้นจาก <http://www.positioningmag.com>.
- วรชัย ทองไทย .(2544). ประชากรไทยสมัย ร.9. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2540). พฤติกรรมการบริโภคอาหารเสริมสุขภาพของคนกรุงเทพฯ. ค้นจาก www.kasikomresearch.com.

ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ชื่อ _____ นามสกุล _____

บุคคลภายใน

นักศึกษา อาจารย์

บุคคลภายนอก

นักศึกษา อาจารย์ มหาวิทยาลัย _____

ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

กลุ่มสาขาวิชาที่ต้องการ

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภทการสมัคร

1 ปี 2 ฉบับ เป็นเงิน 600 บาท 5 ปี 10 ฉบับ เป็นเงิน 2,000 บาท

2 ปี 4 ฉบับ เป็นเงิน 1,000 บาท

การชำระค่าสมาชิก

ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ.ธัญบุรี ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

เงินสด

จำนวนเงิน _____ บาท

การออกใบเสร็จ

ต้องการ ไม่ต้องการ ลงชื่อผู้สมัคร _____

ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

200 ถนนรังสิต-นครนายก (คลอง 5) ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่ฉบับที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 6 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไปทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือรายงานการวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่น ๆ (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง)

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ ต้องมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ A4 ความยาวประมาณ 6-10 หน้า
2. รูปแบบตัวอักษรที่ใช้ Angsana new ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และขนาดของตัวอักษร หากเป็นชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 20 หัวข้อต่าง ๆ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 และส่วนเนื้อหาทั่วไปใช้ตัวอักษรขนาด 15
3. รูปแบบการจัดหน้า และจัดแนวข้อความชัดเจน (ไม่ต้องปรับขวา)
4. เขียนชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ของผู้เขียนอย่างชัดเจน โดยแยกออกจากส่วนต้นฉบับและบทคัดย่อ
5. แนบบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาพร้อมกับบทความ โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกินครึ่งหน้ากระดาษ A4 พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (APA) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อมูลปรากฏอยู่ (ชื่อ นามสกุล, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ตัวอย่างเช่น (ธวัชชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 142)

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือหน่วยงานที่พิมพ์.

ประคอง วรรณสุด. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

วิทยา นภาริกุลกิจ. (2523). *การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Sharp, W. F. (1985). *Investment* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

2. ชื่อบทในหนังสือรายงานการประชุม

Hay, S. P. (1975). Political parties and the community-society continuum. In W. N. Chambers & W. D. Burnham (Eds.), *The American party systems Stage of political development* (2nd ed.). New York: Oxford university press.

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สารสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

สุจินต์ ลิมาธิภย์. (2550) หลากหลายปัญหาการเลี้ยงโคนมในประเทศไทย. *วารสารเศรษฐกิจการเกษตร*, 27(2), 53-57.

4. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า. ศรีสกุล ลีวาฬพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จับที่วิโสกรเป่า เขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจานง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา นโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่เอกสาร). *ชื่อเรื่อง*. ค้นจาก (ระบุ URL ที่สืบค้นบนอินเทอร์เน็ต).

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง กับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. ค้นจาก <http://www.ftawatch.org>

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่เอกสาร). *ชื่อเรื่อง*. ค้นเมื่อ (ระบุวัน เดือน ปี), จาก (ระบุ URL ที่สืบค้นบนอินเทอร์เน็ต).

Prizker, T. J. (1989). *An early fragment from central Nepal*. Retrieved from <http://www.ingress.com/~astranart/pritzker.html>

การขอรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อขอรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 240 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือขอรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อาคาร ชวน ชวนิชย์ ชั้น 4 ห้อง C405 200 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110 โทรศัพท์: 0-2577-1028 ต่อ 377 e-mail address: eau_heritage@eau.ac.th



มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปรัชญา

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”
(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย
(Learning University for Quality and Morality in Asia)

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

200 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

โทร. 0-2577-1028-31 ต่อ 314, 222, 225 โทรสาร. 0-2577-3066

E-mail. library@eau.ac.th เว็บไซต์ <http://www.eau.ac.th>