

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

วีระ หมายมั่น. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการที่ปรึกษา ปรินญาณินพนธ์: อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์, อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 และศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) ของสมรรถนะหลักของผู้เรียนเท่ากับ .971 และค่าความเชื่อมั่น (α) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้ทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหาด้านการคิด และด้านการสื่อสาร

ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ และด้านการประเมินผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54.10 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผลตามลำดับ

THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ON
THE CORES COMPETENCIES OF STUDENTS IN SCHOOLS UNDER THE AUTHORITY
OF THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TWO



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
August 2017

Weera Maiman. (2016). *The Participative Management of School Administrators affecting on the Core Competencies of Students in Schools under the authority of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office two*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr.Somboon Burasirilak, Dr.Somchai Thepsaeng

The purposes of this research were to study the level of the core competencies of students of schools under the authority of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office two ; to study the level of the participative management of school administrators in schools under the authority of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office two; to study the relationship between the participative management of school administrators and the core competencies of students of schools under the authority of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office two; to study the participative management of school administrators affecting on the core competencies of students in the schools .The samples used in this research consist of two hundred and ninety-one teachers in schools under the authority of the Phetchabun Primary Educational Service Area Office two by using Krejcie; & Morgan (1970: 608-609) . The stratified random sampling was performed by using the school size as strata. Simple random sampling was applied thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The index of Item- Objective Congruence (IOC) was valued from 0.60-1.00. The reliability (α) of the core competencies of the students was .971 and the reliability (α) of the participative management of school administrators was .984. The data analysis was performed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method.The research results revealed as following: 1) The level of the core competencies of the students in schools as a whole was at high level.2) The level of the participative management of school administrators in schools as a whole was described at a high level.3) There was a statistically significant moderate positive relationship at .01 level between the participative management of school administrators and the core competencies of the students in schools 4) The participative management of school administrators affecting on the core competencies of students in the schools at .05 level of significance. All aspect of the participative management of school administrators were mutually affected on the core competencies of the students in the schools with a predictive power was of 54.10 percent.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ รวมทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยอันทรงคุณค่านี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าวตลอดทั้งคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษามาโดยตลอดระยะเวลาขณะศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเป็นคุณประโยชน์ในการทำงานวิจัย อีกทั้ง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์ อาจารย์ ดร.อนันต์ นามทองตัน อาจารย์ณัฐ เลื่อนยศ และ อาจารย์รัตธาดา หารวันนา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 12 โรงเรียน ที่เอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวก และเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมมือ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณเพื่อนสนิทร่วมชั้นเรียน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 37 ภาคปกติและภาคสมทบ รุ่นที่ 24 ทุกคนที่ให้อำนาจใจและผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจ อีกทั้งเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันและกันด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บพการีทั้งสามท่าน คือ คุณพ่อจันทร์ หมายมั่น คุณแม่จันทิ หมายมั่น และคุณแม่บุญหนา บุญจันทร์ ที่ส่งเสริมสนับสนุน และให้กำลังใจผู้ทำวิจัยมา โดยตลอด สุดท้ายที่ขาดไม่ได้คือ ภรรยาและบุตรชายอันเป็นที่รักยิ่ง คือนางธิดารัตน์ หมายมั่น และ เด็กชายจิรเมธ หมายมั่น ที่เป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

วีระ หมายมั่น



สารบัญ

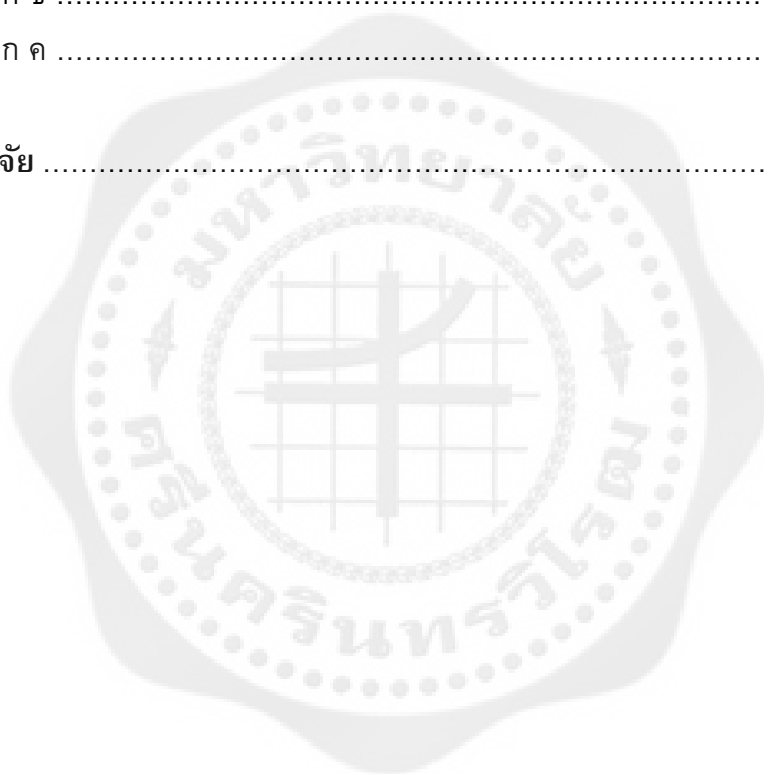
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	14
หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ	22
ความหมายของสมรรถนะ	23
ความสำคัญของสมรรถนะ	27
ประเภทของสมรรถนะ	28
องค์ประกอบของสมรรถนะ	29
ระดับของสมรรถนะ	30
สมรรถนะหลักของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
พุทธศักราช 2551	31
ด้านการสื่อสาร	33
ด้านการคิด	40
ด้านการแก้ปัญหา	55
ด้านการใช้ทักษะชีวิต	62
ด้านการใช้เทคโนโลยี	70
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	74
ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม	75
ประเภทการบริหารแบบมีส่วนร่วม	77
รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	79
ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
หลักแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	81
การตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ	82
การวางแผนงาน	83
การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน	84
การนำไปปฏิบัติ	85
การประเมินผล	87
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
งานวิจัยในประเทศ	89
งานวิจัยในต่างประเทศ	95
3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	99
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	99
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
สรุปผลการวิจัย	122
อภิปรายผล	123
ข้อเสนอแนะ	127

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก	142
ภาคผนวก ข	144
ภาคผนวก ค	155
ประวัติย่อผู้วิจัย	173



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	99
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของโรงเรียน	105
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และ รายด้าน	106
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการ สื่อสารโดยรวม และรายข้อ	107
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการคิด โดยรวม และรายข้อ	108
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการ แก้ปัญหา โดยรวม และรายข้อ.....	109
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้ ทักษะชีวิตโดยรวม และรายข้อ	110
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้ เทคโนโลยีโดยรวม และรายข้อ	111
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน	112
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน การตั้งเป้าหมายและ ระบุความต้องการ โดยรวม และ รายข้อ	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน การวางแผนงาน โดยรวม และรายข้อ	114
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน โดยรวม และรายข้อ	115
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน การนำไปปฏิบัติโดยรวม และรายข้อ	116
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน การประเมินผล โดยรวม และรายข้อ	117
15	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน	118
16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง	22
3 ภาพความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	24



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในมาตรา 80 (3) ระบุว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนา การศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย รวมทั้งปลูกฝังให้ ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ 2550: 23-24)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบ การศึกษาขั้นพื้นฐานผู้เรียนต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของ ตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติ มี จิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาไทยการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามใน สังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 6-7)

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเน้นให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และสายการ บริหารนิยมแบบราบมากกว่าเป็นแบบปิรามิด ตลอดจนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับนักเรียนเป็นสำคัญ จะสามารถช่วยให้การ ทำงานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ออนไลน์. 2545: 10- 13) จึงมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ ในการจัดการสถานศึกษาศึกษาอย่างเป็น รูปธรรมมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกำหนดให้

สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิด มาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหลายมิติ (อากร ภูวิทย์พันธ์. 2548: คำนำ)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่และที่ซ่อนเร้นอยู่มา บริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น ดร. ปรเมษฐ์ โมลี" เผย 3 ปัจจัยสำคัญ สร้างนักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โอกาสและการฝึกฝนสร้าง นักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เรียนดี กิจกรรมเด่น และพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้แก่บุคคล อื่น หัวใจของการบริหารงานวิชาการที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จจึงมี 3 เรื่องที่สำคัญคือ 1.ครูมีความ เชี่ยวชาญและมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่นักเรียน 2.การจัดการ ความรู้ ได้แก่ สื่อ นวัตกรรม หลักสูตร วิธีการสอน ตลอดจนเทคนิคการจัดกิจกรรม และการประเมิน จะใช้วิธีส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อขึ้นมาใช้เอง การวัดประเมินผล คู่มือพัฒนานักเรียนด้วยตนเอง ไม่ได้ ใช้สื่อของสำนักพิมพ์ใดเลย ซึ่งสิ่งนี้เกิดจากความเชี่ยวชาญของครูในโรงเรียนอย่างแท้จริง และ 3. การสร้างความตื่นตัวให้แก่นักเรียนทั้ง การตื่นตัวที่จะเป็นผู้แสวงหาความรู้และการถ่ายทอดความรู้ ให้แก่กัน จนทำให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารเการุ่นพี่ กรรมการบริหารสถานศึกษา จะคอยส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียน เป็นอย่างดีและสิ่งที่น่ายกย่องอย่างยิ่งคือการยอมรับและให้เกียรติที่เกษียณอายุราชการแล้ว โดยมี ระบบเชิญครูที่เกษียณเป็นครูเชี่ยวชาญทำหน้าที่นิเทศครูรุ่นใหม่ เป็นที่ปรึกษา และนำลูกศิษย์ที่ ประสบความสำเร็จกลับมาสอนน้อง ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จากรุ่นสู่รุ่น และที่เห็นอย่างป็นรูปธรรมคือทุกกิจกรรมจะมีรุ่นพี่มาคอยช่วยเหลือ เพราะกิจกรรมจะ เน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงแบบ Learning by Doing โดยจะมีรุ่นพี่คอยให้ความ ช่วยเหลือ เด็กได้แสดงออกได้ทำซ้ำจนเกิดความเชี่ยวชาญ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอย่าง เหมาะสมด้วย อย่าคิดว่าเป็นเพราะเด็กเก่งอยู่แล้ว ควรมีการฝึกฝนซ้ำๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักแห่ง ความสำเร็จที่ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้ที่มีโอกาสและได้ฝึกฝน เพราะฉะนั้นเมื่อนักเรียนได้รับ โอกาสและมีการทำซ้ำก็จะเกิดความเชี่ยวชาญ จนนำไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชานั้น วิธีการนี้เป็ นการสอนและกระตุ้นให้นักเรียนคิดเป็นแสวงหาความรู้ได้ ไม่ยึดติดแต่การเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น (ปรเมษฐ์ โมลี. 2559: 29)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความต้องการที่จะให้ นักเรียนมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจา ตอรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลัก เหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช่วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่มีต่อตนเองและสังคมและมีความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิด สังเคราะห์ การคิด อย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่

การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม
 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้
 อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจ
 ความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มา
 ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่
 เกิดขึ้น ต่อตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตซึ่งเป็น
 ความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดี
 ระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการ
 เปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผล
 กระทบต่อตนเองและผู้อื่นและสุดท้ายต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการ
 เลือก และใช้ เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและ
 สังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสารการทำงานการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมี
 คุณธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัย
 ส่วนตัว ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนตาม
 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มี
 ปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ
 สำคัญดังได้กล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 1-7)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ
 การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของ
 ผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุ
 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็น
 เป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับ
 สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็น
 กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ
 ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ
 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551:
 26)

การสอนความรู้ที่ครูเป็นผู้ให้ด้วยความหวังดี แต่ผู้เรียนไม่เห็นความสำคัญของสิ่งที่ครูให้
 แต่จำเป็นต้องรับความรู้นั้น ลักษณะนี้เปรียบเสมือนการกรอกความรู้ให้ผู้เรียน การสอนแบบนี้
 ผู้เรียนจะนั่งฟังครูหรือฟังและจดตามครูอย่างเดียว เมื่อผู้เรียนไม่เห็นความสำคัญรู้แต่จะต้องเรียน
 เป็นอย่างนั้นนานเข้าๆ จึงเคยชินกับการรอรับความรู้จากครู (มองว่าครูคือผู้สอนหรือผู้นำความรู้มาให้
 ส่วนตัวผู้เรียนเองคือผู้รอรับการสอน) เมื่อผู้เรียนคิดเช่นนั้นจึงขาดการฝึกแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 สังเกตได้จากครูสอนแค่ไหนผู้เรียนก็รู้แค่นั้นความรู้ไม่มีการต่อยอดเพราะสิ้นสุดแค่นั้นเรียน ผลจึง

ปรากฏว่ามีผู้เรียนหลายคนจบการศึกษาออกไปทำงานและได้เผชิญกับปัญหาจริง (โดยเฉพาะปัญหาที่จะต้องมีการแสวงหาแนวทางแก้ไข) แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ เพราะปรับตัวไม่ทัน เคยแต่เป็นผู้รับอย่างเดียวไม่เคยแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้มองไม่เห็นปัญหาหรือถ้าเห็นปัญหาก็ละเลยต่อปัญหานั้น เพราะไม่เคยฝึกคิดหาทางแก้ปัญหามาก่อน นอกจากนั้นการเรียนการสอนที่เน้นทฤษฎีมากๆ โดยไม่เน้นการปฏิบัติ (เน้นแต่ทฤษฎีที่ครูเป็นผู้ให้อย่างเดียว) ทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการปฏิบัติงานขาดการลงมือทำด้วยตนเอง เมื่อผู้เรียนไม่ได้สัมผัสบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ขาดการเผชิญปัญหา (ไม่รู้ว่าจะไรคือปัญหา) ส่งผลทำให้ขาดการพิจารณาสาเหตุแห่งปัญหา (ไม่รู้ว่าส่งใดคือสาเหตุของปัญหานั้น) ขาดการคิดหาแนวทางการแก้ปัญหา และขาดการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหานั้น เมื่อจบออกไปจึงไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและปัญหาชีวิตได้เท่าใดนักนอกจากนี้ จะเห็นว่าผลผลิตทางการศึกษาของเราส่วนใหญ่ขาดความคิดในการพัฒนาและขาดความคิดสร้างสรรค์ เพราะการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ป้อนความรู้อย่างเดียวแถมยังตีกรอบให้ปฏิบัติตาม ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการคิดแสวงหาแนวทางอื่นๆ นอกเหนือจากที่ครูป้อนให้ เช่น ครูสั่งให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกิจกรรมอะไรสักอย่างหนึ่งก็มักจะมีตัวอย่างหรือมีกรอบเพื่อให้ปฏิบัติตาม (การปฏิบัติงานดังกล่าวขอยกเว้นงานที่เสี่ยงต่ออันตรายหรือการเสียหายทางทรัพย์สินหรือกรณีอื่นๆ ตามที่ท่านเห็นควร) ถ้านักเรียนทำนอกเหนือจากที่ครูบอกถือว่าผิด เช่น การเรียนวิชาศิลปะในสมัยเด็ก ครูก็มักจะวาดรูปให้นักเรียนดูบนกระดานสมมุติว่าครูวาดรูปนก งานที่ครูสั่งให้ทำก็คือวาดรูปนกตามที่ครูสอน ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็จะวาดรูปนกตามครู ถ้าสมมุติว่าเด็กชายปริชานาหลักที่ครูสอนเรื่องการวาดรูปนกมาวาดเป็นรูปกระต่าย เมื่อนำมาส่งก็อาจโดนครูตำหนิได้ การสอนลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้เรียนขาดโอกาส"คิด"ในการออกแบบหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพราะยึดติดกับกรอบที่ครูวางไว้จนเคยชิน มีผลทำให้ผู้เรียนไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่เรียนมากับการแก้ปัญหาในการทำงานหรือปัญหาชีวิตได้เพราะถูกตีกรอบทางความคิดจนเคยชิน ยิ่งไปกว่านั้นผลจากการถูกตีกรอบทางความคิดจนเคยชิน ส่งผลทำให้ความคิดต่างๆ ของผู้เรียนถูกตีกรอบโดยไม่รู้ตัว เมื่อคิดจะทำอะไรสักอย่างหนึ่งเขาก็มักจะตีกรอบทางความคิดขึ้นมาด้วยความเคยชินว่าห้ามทำอย่างโน้น ไม่ควรทำอย่างนี้ ทำให้ขาดความคิดสิ่งใหม่ๆ ขาดการมองด้วยมุมมองที่หลากหลาย หรือเรียกว่าขาดความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง (บุปผชาติ ทัพพิกรณ์. ออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค และใช้วิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน และต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นานานุกุล (2541: 15) ที่ว่าการทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่

การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา การทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของดวงแก้ว กอแก้ว (2543: 17) ที่เสนอการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การกระจายอำนาจการบริหาร 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ แคลด์เวลล์ แอนด์ สปินส์ (Caldwell & Spinks: 1990) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดการวางแผน การงบประมาณ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคณะครู นักเรียน และชุมชนที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน เน้นหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การเรียนการสอนการบริหารแผนงานที่สอดคล้องกับรูปแบบปกติของงานในโรงเรียน พุทธิ (Putti.1978: ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะทำการศึกษการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับสมรรถนะของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2
4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. ครูสามารถใช้ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลและแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้ครบทั้ง 5 สมรรถนะหลักของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลของการวิจัยมาทบทวนและปรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของตนเองในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 สามารถใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเพื่อวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ ไบรอัน เจ แคลด์เวลล์ แอนด์ จิม เอ็ม สปินส์ (Brian J Caldwell & Jim M Spinks: 1990) ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน 2) การจัดวางแผน 3) การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน 4) การนำไปปฏิบัติและ 5) การประเมินผล และศึกษาสมรรถนะหลักของผู้เรียน โดยใช้แนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) การคิด 3) การแก้ปัญหา 4) การใช้ทักษะชีวิต และ 5) การใช้เทคโนโลยี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อ และอำเภอน้ำหนาว ทั้ง 153 โรงเรียน จำนวน 1,239 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 จำนวน 153 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie; & Morgan.1970: 608-609) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 291 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งประกอบด้วยความสามารถทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

3.1.1 สมรรถนะหลักของผู้เรียน ประกอบด้วย

- 1) การสื่อสาร
- 2) การคิด
- 3) การแก้ปัญหา
- 4) การใช้ทักษะชีวิต
- 5) การใช้เทคโนโลยี

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) การตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ
- 2) การจัดวางแผนงาน
- 3) การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน
- 4) การนำไปปฏิบัติ
- 5) การประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นนิยาม ศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะหลัก 5 ด้าน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการ แก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยี มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนสามารถรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลัก เหตุผลและความถูกต้องตลอดจนการเลือกใช่วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่มีต่อตนเองและสังคม

1.2 ด้านการคิด หมายถึง ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่าง สร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศ กล้าคิด คิดให้ได้หลายด้าน หลายแง่มุม คิดหลายรูปแบบ คิดให้ไกล คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ อย่างมีเหตุผลสมวัย คิดในเชิงบวก คิดอย่างละเอียดลออ คิดแบบมีจินตนาการสร้างสรรค์สมวัยคิด

แก้ปัญหาที่เป็นระบบและมีจุดหมายปลายทางเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

1.4 ด้านการใช้ทักษะชีวิต หมายถึง ผู้เรียนสามารถนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้เรียนสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา สามารถแยกแยะข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองมากที่สุด มีความเหมาะสมและมีคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษานำไปดำเนินการในเชิงปฏิบัติในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงานในโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระและความไว้วางใจซึ่งกันและกันต่อความรับผิดชอบในงาน แคลด์เวลล์ แอนด์ สปินส์ (Caldwell; & Spinks: 1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 การตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ หมายถึงการวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมปฏิบัติงานการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ระบุเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีการกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการระบุความต้องการของสถานศึกษาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2 การจัดวางแผนงาน หมายถึง การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทาง ทิศทาง และขั้นตอน กระบวนการ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การพูดคุย ปรึกษาหารือในการทำงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเพื่อการจัดการวางแผนงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับการกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจทางเลือกที่จะนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

2.4 การนำไปปฏิบัติ หมายถึง การลงมือดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ตามขั้นตอน กระบวนการ ของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ผลักดันแผนงานและโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนงานในกรอบเวลาที่ชัดเจน ผลักดันแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติราชการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร

2.5 การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าให้กับผลการปฏิบัติงานหรือภารกิจ โดยนำผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน เทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่ามีคุณภาพในระดับใดและเพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประสิทธิผลขององค์กรจัดประชุมระดมความคิดเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะชนต่อไป

3. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนตามนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 153 โรงเรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับผิดชอบดูแลการศึกษาระดับประถมศึกษาและประถมศึกษาที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่ทั้งหมด 4 อำเภอได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อและอำเภอน้ำหนาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการแนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

สมรรถนะหลักของผู้เรียน ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิดของ กรมวิชาการ (2539: 1-4) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 ที่ผ่านมา ประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคนในสังคมไทย และจุดเน้นของ

กระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเกิดการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 5-6) กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) วศิรัฐเรือง; และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 6) โดยสรุปว่า สมรรถนะหลักของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ควรปลูกฝังและส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพราะช่วยให้นักเรียนที่ความประพฤติ และทักษะต่างๆ สามารถเผชิญปัญหาและมีภูมิคุ้มกันทางสังคม อีกทั้งยังสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี ตามเจตนารมณ์ ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 6) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้เรียนไว้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การสื่อสาร 2) การคิด 3) การแก้ไขปัญหา 4) การใช้ทักษะชีวิต และ 5) การใช้เทคโนโลยี

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิดของแคลด์เวลล์ แอนด์ สปินส์ (Caldwell; & Spinks: 1990: 64-131) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การจัดวางแผนงาน 3) การจัดทำแผนงานและการอนุมัติงบประมาณ 4) การนำไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียน

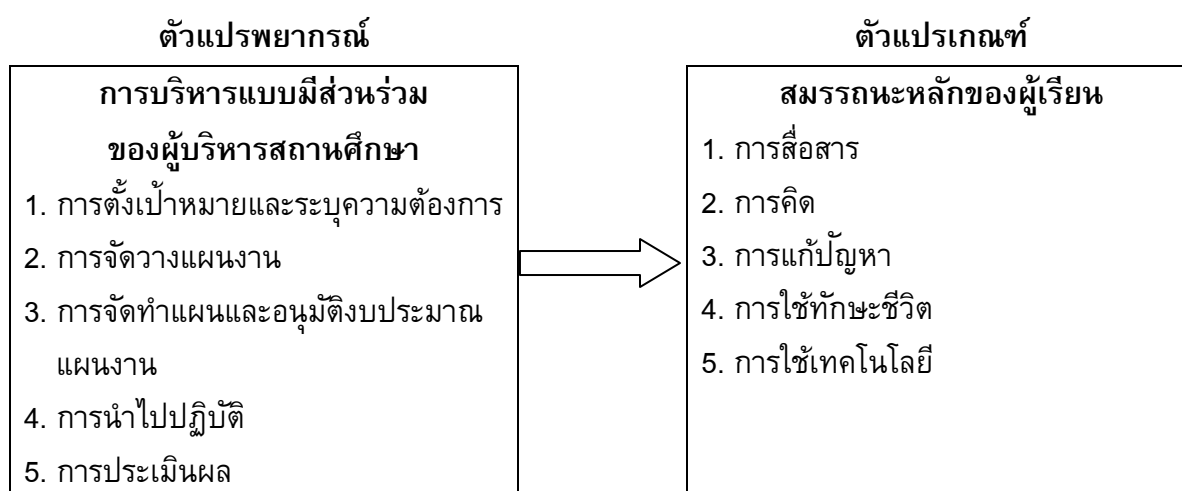
พงษ์ติศรา ประหยัดทรัพย์ (2557: 143) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเป็นเลิศวิชาการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงที่สุดคือ การสื่อสาร 2 ภาษา และพบว่าการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมากสุดในการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้และมีทักษะทางด้านวิชาการ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นสมรรถนะด้านที่ 5 ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ตามยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมากและมีผลดีต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลตามงานวิจัยที่ของ เปรมฤดี ศรีวิชัย และคณะ. (2556: 95-101) พบว่า การบริหารงานจะประสบความสำเร็จถ้าบุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรส่งเสริมให้มีความสามัคคี มุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน บุคลากรต่างต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานรวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยการให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้ร่วมงานกับผู้บริหารมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541: 3-4) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้า

มาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือ การทำประโยชน์ และการรับผิดชอบ

นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้ พัฒนาเด็กในวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการและสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็งสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการการเรียนรู้ให้หลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุมทั้งศิลปะ ดนตรี กีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ประชาธิปไตย ความเป็นไทย และเรื่องอาเซียนศึกษา ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้นอกห้องเรียน และสร้างนิสัยใฝ่รู้มีทักษะการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับฟังความเห็นของผู้อื่นและการต่อยอดสู่ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดทั้งกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 2) โดยเฉพาะแนวความคิดของ แคลด์เวลล์ แอนด์ สปินส์ (Caldwell & Spinks: 1990: 64-131) พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อประสานงาน และร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายภายในองค์กรแล้ว ช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในทางบวก สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กร การทำงานเป็นระบบ ทำให้หลักสูตรผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดสมรรถนะต่างๆ ในทางบวกแก่ผู้เรียน รวมทั้งทำให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อนำมาผนวกให้เข้ากันกับตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปออกมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาคครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.5 ระดับของสมรรถนะ
3. สมรรถนะหลักของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 3.1 ด้านการสื่อสาร
 - 3.2 ด้านการคิด
 - 3.3 ด้านการแก้ปัญหา
 - 3.4 ด้านการใช้ทักษะชีวิต
 - 3.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.2 ประเภทการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.4 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. หลักแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 5.1 การตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ
 - 5.2 การวางแผนงาน
 - 5.3 การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน
 - 5.4 การนำไปปฏิบัติ
 - 5.5 การประเมินผล
6. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อมูลพอสังเขปดังต่อไปนี้

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ในเขตอำเภอ 4 อำเภอ คือ

1. อำเภอหล่มสัก
2. อำเภอหล่มเก่า
3. อำเภอน้ำหนาว
4. อำเภอเขาค้อ

ที่ตั้งสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลวัดป่า อำเภอวัดป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ รหัสไปรษณีย์ 67110

โทรศัพท์ 056704808

โทรสาร 056704809

Website: www.pbn๒.obec.go.th

E-mail: pbn๒_obec@hotmail.co.th

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลทางการศึกษาเชิงปริมาณ

1. จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามประเภทสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 161 แห่ง ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------|-----|------|
| 1.1 โรงเรียนประถมศึกษา | 101 | แห่ง |
| 1.2 โรงเรียนขยายโอกาส | 52 | แห่ง |

2. จำนวนนักเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 19,802 คน แยกตามระดับ ดังนี้

- | | |
|--------------------|-----------|
| 2.1 ก่อนประถมศึกษา | 3,251 คน |
| 2.2 ประถมศึกษา | 12,491 คน |

2.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	3,245 คน
2.4 มัธยมปลาย	815 คน
3. จำนวนบุคลากรในสังกัด รวมทั้งสิ้น	1,602 คน
3.1 ผู้บริหารการศึกษา	10 คน
3.2 ศึกษานิเทศก์	15 คน
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา	145 คน
3.4 ข้าราชการครู	1,399 คน
3.5 จำนวนพนักงานราชการ	33 คน

ทิศทางการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2

วิสัยทัศน์

“การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานวิถีชุมชนและความเป็นไทย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมวิถีชุมชน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และปฏิบัติตนตามหลักค่านิยม 12 ประการ
4. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5. สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาระดับพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล

6. สำนักงานพื้นที่การศึกษามีมาตรฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมตามวิถีชุมชน และใช้เป็นกลไกในการจัดการศึกษา

8. สถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาระดับพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างแนวร่วมการกำกับ ดูแล พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และปฏิบัติตามหลักค่านิยม 12 ประการ

กลยุทธ์

1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. นำวัฒนธรรมและวิถีชุมชนมาใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาระดับพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาระดับพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบข้อมูลสารสนเทศ และระบบที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคัน และดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่มีอยู่ในทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

1. ลดภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู
2. สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะการวัดและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
4. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญ กำลังใจในการทำงาน
5. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ
6. ส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนร่วมได้เสียที่เกี่ยวข้องวางแผนสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องตามความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 5 สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์ที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
2. ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรคณะบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ตามวิถีชุมชน และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมตามวิถีชุมชน และใช้เป็นกลไกในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมตามวิถีชุมชน

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมตามวิถีชุมชนในท้องถิ่น และใช้เป็นแหล่งเรียนรู้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาระดมภูมิปัญญาวิถีชุมชนสู่การจัดการเรียนรู้

2. การมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ที่ 8 สถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 สถานศึกษาบูรณาการจัดการเรียนรู้สอดคล้องตามหลักแนวทางของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับวิถีชุมชนและท้องถิ่น

ผลผลิต

1. ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
3. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
4. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาสมรรถภาพ
5. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

จุดเน้นที่ 1 นักเรียนมรสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

1.1 นักเรียนก่อนประถมศึกษาทุกคน (ร้อยละ 100) มีการพัฒนาการผ่านเกณฑ์การประเมินด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่สมดุลง เหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.2 นักเรียนจบประถมศึกษาปีที่ ๑ ทุกคนอ่านออกเขียนได้โดยการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

1.3 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของการสอบ NT เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.4 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของผลการทดสอบระดับชาติ O-NET วิชาภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา โดยรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.5 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.6 ร้อยละของผลการทดสอบระดับชาติ

1.6.1 ผลการทดสอบระดับชาติ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจำแนกตาม ระดับโรงเรียนที่มีความพร้อมสูง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง เพิ่มขึ้นร้อยละ 3-5

โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ 2-5

1.6.2 นักเรียนมีทักษะความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด

โรงเรียนที่มีความพร้อมสูง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

โรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง เพิ่มขึ้นร้อยละ 50

โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ 30

1.6.3 นักเรียนทุกคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะผู้นำนักเรียนอาเซียน จำนวนนักเรียนอาเซียน จำนวน 1 ศูนย์ และโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 50 โรงเรียน

โรงเรียนต้นแบบอาเซียน จำนวน 28 โรงเรียนได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ คำรับรองการปฏิบัติราชการ

1.7 มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ข้อสรุป/แนวปฏิบัติในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทาง/วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับห้องเรียน ระดับชาติและระดับนานาชาติ สมาชิกชุมชน นักวัดและประเมินผลการเรียนทุกคนมีความเข้มแข็งด้านการประเมิน

จุดเน้นที่ 2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะสังคมที่เหมาะสม **ตัวชี้วัด**

1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เรียนมีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการครบทุกตัว สอดคล้องตามช่วงวัย

มีกิจกรรมและกระบวนการในการพัฒนา ปูปลูกฝังผู้เรียน

มีการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

จุดเน้นที่ 3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม และ พัฒนาเต็มตาม ศักยภาพเป็นรายบุคคล

ตัวชี้วัด

1.1 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษที่ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

- เด็กมีความสามารถพิเศษ ร้อยละ 80 ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

- เด็กด้อยโอกาส ร้อยละ 80 ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

- เด็กพิการ ร้อยละ 80 ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

- เด็กมีความสามารถพิเศษ ร้อยละ 80 ที่มีความต้องการพิเศษผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

- เด็กด้อยโอกาส ร้อยละ 80 ที่มีความต้องการพิเศษผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

- เด็กพิการ ร้อยละ 80 ที่มีความต้องการพิเศษผ่านการพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 1

ตัวชี้วัด

1.1 ครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน.....คน มีองค์ความรู้ตามเนื้อหาที่กำหนดในระดับดีขึ้นไป

1.2 ศึกษานิเทศก์ทุกคน สามารถนิเทศและช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ID Plan พัฒนตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

จุดเน้นที่ 2

ตัวชี้วัด

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกลุ่ม 25% ล้าง จำนวน....โรงเรียนได้รับการพัฒนา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน (โรงเรียนในฝัน จำนวน โรงเรียน และโรงเรียนดีประจำตำบล จำนวน โรงเรียน) มีความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้นไป

จุดเน้นที่ 3

ตัวชี้วัด

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

จุดเน้นที่ 4

ตัวชี้วัด

4.1 คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 1

ตัวชี้วัด 1

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลสัมฤทธิ์การกระจายอำนาจ ร้อยละ 50

1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่งได้รับการติดตามตรวจสอบ ประเมินและนิเทศ มีผลการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

1.3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกจาก สมศ.

ตัวชี้วัด 2

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยผ่านการประเมินระดับดีมากขึ้นไปและมีผลงานที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัด 3

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวม

ไตรมาสที่ 1 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ.....

ไตรมาสที่ 2 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ.....

ไตรมาสที่ 3 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ.....

ไตรมาสที่ 4 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ.....

ตัวชี้วัด 4

4.1 ร้อยละ 50 ของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลงานดีเด่นได้รับการเชิดชูเกียรติ

จุดเน้นที่ 2

ตัวชี้วัด 1

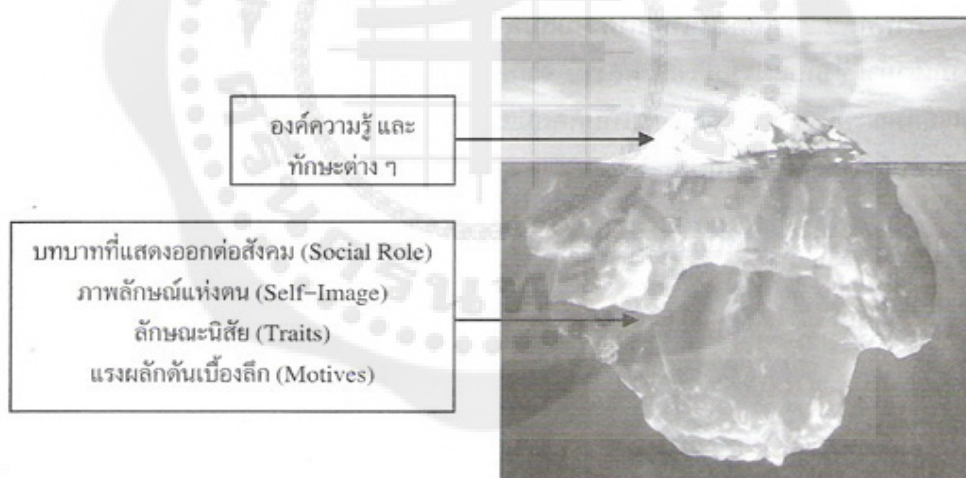
1.1 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร. 2549: 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร. (2559). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. สืบค้นจาก Jobpub.com

จากภาพที่สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณ

มากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือหน้าเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

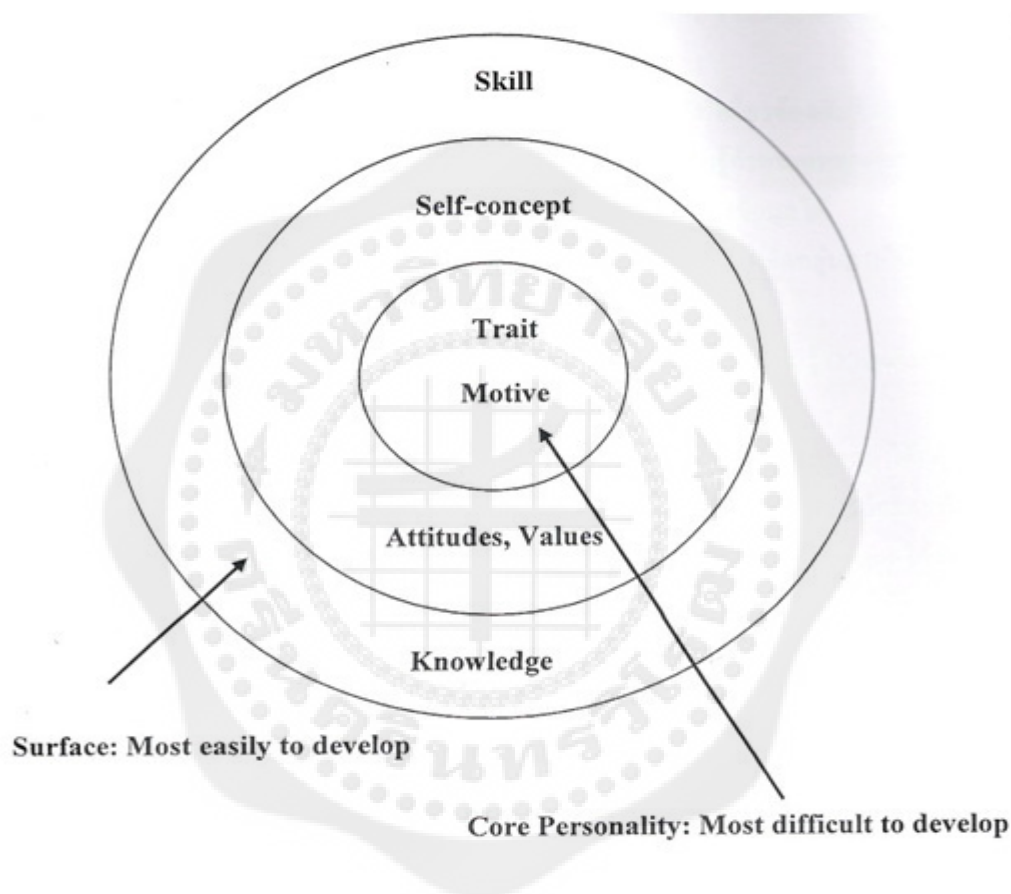
สำหรับความหมายของสมรรถนะนั้น ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประมวลได้ว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย สมรรถนะ หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการทำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรการย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะตามแนวคิด (American approach: ออนไลน์) มีดังนี้

Boyatzis (1982: 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel; & Fitt (1992: 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมาย

ของ Spencer และ Spencer (1993: 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993: 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา: Spencer; & Spencer. (1993). สืบค้นจาก Jobpub.com.

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่าแนวคิดของตนเอง (Self-concept) ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยมซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้เวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรมการใช้หลักจิตวิทยาหรือการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

Dale และ Hes (1995: 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาลักษณะที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

จากที่นำเสนอมาข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถหมายถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการ

ทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดยณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547: 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะก่อให้เกิดถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะก่อให้เกิดถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะก่อให้เกิดถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549: 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วคนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ Competency ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

1. การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน
2. การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
5. การบริหารผลงาน (Performance management)
6. การบริหารคนเก่ง (Talent Management)

7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน

8. การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

เอนกลา สุธินันท์ (2550) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1. สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถ ทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

2. เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร

3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม

5. ป้องกันความสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน

6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะ นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินการกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประเภทของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถ ประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถ ประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role- Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของงานต่างๆ (Job-

Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในการงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพซึ่งอาจเรียก ขีดความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดนี้เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

จะเห็นได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ จะพิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายองค์กรและบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมี 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency of Corporation) จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จ

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency or Role Competency) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุผลตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency or Job Competency) เป็นความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่า จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกันของบุคคล

2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland: 1973) องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม แลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือ ใ้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

2.5 ระดับของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2547: 33-34) กล่าวว่าระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

1. Basic Level ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

2. Doing Level ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3. Developing Level ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4. Advanced Level ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด

5. Expert Level ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า สมรรถนะ (Competency) นั้น เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการสรรหาคัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด ดังนั้นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถ ที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบโดยเฉพาะกรอบงานวิชาการที่เป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนโดยตรงและความสามารถที่แสดงออกมานี้ จะต้องปรากฏชัดสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้ โดยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจน

สำหรับการดึงพลังแห่งความสามารถหรือนำสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล หรือตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง ออกมาประยุกต์ใช้ในบทบาทหน้าที่ให้สามารถพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องได้รับแรงขับทั้งจากภายในและภายนอก โดยภายนอกเป็นการถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์ต่างๆ และจากผู้มีอำนาจ ส่วนภายในขึ้นอยู่กับตัวเองซึ่งเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลและคงไม่ใช่เรื่องยากหากท่านยังพอมิ “ไฟ “ (Fighter) เหลืออยู่ ซึ่งมีข้อเสนอดังต่อไปนี้

1. การสำรวจตนเอง (Self-Study) อย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวตน
2. การมองรอบตัว 360 องศา เพื่อให้ตนเอง ตื่นตัว ระวังระไว (Alert) ในปัญหาและภาระงานที่รับผิดชอบ
3. การนำเสนอสมรรถนะตนเองผ่านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process Active) การแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมอยู่เป็นนิจ
4. การสร้างความรู้สึกลอยๆ เทียบเคียงกับต้นแบบที่ตนเลือก (Benchmark) ระหว่างความสามารถที่มีกับผลงานที่จะปรากฏในอนาคต
5. สร้างทัศนคติในการเรียกความศรัทธาเชิงบวก (Positive) จากผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร
6. การสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน (Commitment) ในวิชาชีพ และองค์กร ข้อเสนอนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแนวทางที่จะดึงศักยภาพและสมรรถนะ (Competency) ของตนเองออกมาแสดงผล เพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าหรือมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น โดยอย่างน้อยต้องใช้ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ แต่เหนือสิ่งอื่นใดแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะหรือความสามารถสูงเพียงใด หากไม่เห็นความสำคัญในความสามารถที่ตนมีอยู่ และตระหนักในบทบาท ภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยไม่นำสมรรถนะนั้นออกมาใช้และถ่ายทอดเป็นพฤติกรรมให้ส่งผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพก็เปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนักรบที่ไม่รู้จักใช้วิธีอาวุธที่มีอยู่ ย่อมเปลืองพล้ำต่อศัตรูและไม่มีทางได้รับชัยชนะในการรบอย่างแน่นอน..รับชัยชนะในการรบอย่างแน่นอน

3. สมรรถนะหลักของผู้เรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 กำหนดจุดหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงาน ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต

5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
 6. มีประสิทธิภาพในการผลิต และการบริโภคมีค่านิยมเป็นผู้ผลิมากกว่าเป็นผู้บริโภค
 7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดียึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคมคุณภาพผู้เรียนด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ด้าน ได้ยึดตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 6) ดังนี้
 - 9.1 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม
 - 9.2 ความสามารถในการคิด หมายถึง รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม
 - 9.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 9.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต หมายถึง ใช้กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันเรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนืองทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม รู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสภาพแวดล้อมและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น
 - 9.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม
- ด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2544 กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 1-5) และได้ถือเอาแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 5-6) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ด้านการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสาร คือ กระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนสารที่มีความสำคัญในการใช้ชีวิตประจำวันของทุกคน เพราะคนเราทุกคนต้องสื่อสาร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของท่าทาง สัญลักษณ์ หรืออยู่ในรูปแบบของภาษา ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ทรงพระราชทาน ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐานมีใจความว่า

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการพัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วยยิ่งในสมัยปัจจุบันที่สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ย่อมมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ ทุกฝ่ายและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของประเทศ จึงควรจะได้ร่วมมือกัน ดำเนินงานและประสานผลงานกันอย่างใกล้ชิดและสอดคล้อง สำคัญที่สุด ควรจะได้พยายามศึกษาค้นคว้าวิชาการและเทคโนโลยีอันทันสมัยให้ลึกและกว้างขวาง แล้วพิจารณาเลือกเฟ้นส่วนที่ดี มีประสิทธิภาพแน่นอนมาปรับปรุงใช้ด้วยความฉลาดริเริ่ม ให้พอเหมาะสมกับฐานะและสภาพบ้านเมืองของเรา เพื่อให้กิจการสื่อสารของชาติได้พัฒนาอย่างเต็มที่ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่การสร้างเสริมเศรษฐกิจ สังคม และเสถียรภาพของบ้านเมืองได้อย่างสมบูรณ์แท้จริง

ในปัจจุบันเรามีวิธีการสื่อสารได้หลายทาง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุติดตามตัว การส่งจดหมายทางอินเทอร์เน็ต (E-mail) ทำให้เราสามารถติดต่อกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในรูปแบบต่างๆ ได้ตลอดเวลา โดยมีจุดประสงค์ที่จะเสนอเรื่องราวต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิด ความต้องการ รวมไปถึงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับรู้ ชีวิตประจำวันของเราจึงต้องเกี่ยวข้องกับการสื่อสารตลอดเวลาซึ่งดูได้จากในปี 2538 รัฐบาลได้ประกาศให้เป็น ปีแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศไทย หรือ THAILAND IT YEAR 1995 แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารมีความสำคัญมากเพียงใด คำว่าสารสนเทศ หมายถึง เรื่องราวต่างๆ ที่ได้จากการนำข้อมูล ประมวลหรือคำนวณทางสถิติ ไม่ใช่ข้อมูลดิบ เมื่อนำมารวมกับคำว่า เทคโนโลยีซึ่งครอบคลุมถึง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารโทรคมนาคม รวมทั้งเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ทำให้การสื่อสารในปัจจุบันนี้ได้หลายรูปแบบ และจะเพิ่มมากขึ้นอย่างหาที่สิ้นสุดไม่ได้

คำนิยามของEVERETT M. ROGERS's นักนิเทศศาสตร์ที่มีชื่อเสียงได้กล่าวไว้ว่า

การสื่อสาร คือ กระบวนการที่ความคิดหรือข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสารไปยังผู้รับสารโดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร” เมื่อผู้ส่งสารส่งสารไปยังผู้รับสารย่อมก่อให้เกิดผลบางประการที่ผู้ส่งสารปรารถนาในตัวผู้รับสาร ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคิด หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งของการสื่อสารก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนกรมวิชาการได้ให้นิยามของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสาร คือ การติดต่อกับมนุษย์ด้วยวิธีการต่างๆ อันทำให้อีกฝ่าย

หนึ่งรับรู้ความหมายของอีกฝ่ายหนึ่ง และการตอบสนอง การสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการซึ่งหมายความว่า มีลักษณะต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่มีจุดเริ่มต้นและไม่มีจุดสิ้นสุด ไม่มีการหยุดนิ่งจะต้องมีบางสิ่งเกิดขึ้นก่อนกระบวนการ และมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการต่อเนื่องกันไปอยู่เสมอ เป็นการกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตลอดเวลา ผู้ส่งสารกลายเป็นผู้รับสารและผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสารในเวลาเดียวกัน

คำว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Commonness มีความหมายว่า ความเหมือนกันหรือความร่วมกัน เพราะฉะนั้นทุกครั้งที่เราทำการสื่อสาร ย่อมหมายความว่าเรากำลังสร้างความร่วมมือหรือเหมือนกับคนอื่น นั่นคือ พยายามที่จะมีส่วนร่วมรู้ข่าวสาร ความคิดเห็น และทำทุกอย่างเดียวกันนั่นเอง โดยพจนานุกรมภาษาอังกฤษได้อธิบายความหมายของคำว่า การสื่อสาร ไว้ว่า มีลักษณะ 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำพูด ตัวหนังสือ หรือข่าวสาร
2. เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือมิตรร่วมกัน

การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะเข้าใจ จูงใจหรือความสัมพันธ์ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร ดังที่ E. EMERY, P. M. ASULY AND W. K. AGEER ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เรายังมีความต้องการขั้นพื้นฐานอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือไปจากความต้องการทางร่างกายในเรื่อง อาหาร และที่อยู่อาศัย ก็คือ ความต้องการที่จะสื่อสารกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความจำเป็นในการสื่อสารเป็นความจำเป็นพื้นฐานทางอารยธรรมยุคปัจจุบันของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้มีเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด

การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เท่านั้น หากเป็นการติดต่อระหว่างมนุษย์กับสัตว์ เช่น คนพูดคุยกับนกแก้ว นกขุนทอง หรือสุนัขกระดิกหางให้ผู้ที่ให้อาหารมัน สถานการณ์ดังกล่าวนี้ไม่จัดว่าเป็นการสื่อสาร การสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่มีจุดเริ่มต้นหรือจุดสิ้นสุด ไม่มีการหยุดนิ่ง จะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นก่อนกระบวนการ และมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการต่อเนื่องกันไปอยู่เสมอ นั่นคือการสื่อสารเป็นการกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารตลอดเวลา ผู้ส่งสารอาจกลายเป็นผู้รับสาร และผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสารในเวลาเดียวกันก็ได้ การสื่อสารไม่จำเป็นต้องมีสองหรือหลายคน การคิดอยู่ในใจตัวเองก็นับว่าเป็นการสื่อสารเช่นกัน

ความหมายและองค์ประกอบของการสื่อสาร

การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมาโดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ

องค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งข่าวสาร (Sender)
2. ข้อมูลข่าวสาร (Message)
3. สื่อในช่องทางการสื่อสาร (Media)
4. ผู้รับข่าวสาร (Receivers)
5. ความเข้าใจและการตอบสนอง

กระบวนการสื่อสาร

กระบวนการสื่อสาร (Communication Process) โดยทั่วไปเริ่มต้นจากผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ทำหน้าที่เก็บรวบรวมแนวความคิดหรือข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เมื่อต้องการส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร ก็จะแปลงแนวความคิดหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาเป็น ตัวอักษร น้ำเสียง สี การเคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งเรียกว่าข่าวสาร (Message) จะได้รับการใส่รหัส (Encoding) แล้วส่งไปยังผู้รับข่าวสาร (Receivers) ผ่านสื่อกลาง (Media) ในช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) ประเภทต่างๆ หรืออาจจะถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารโดยตรงก็ได้ ผู้รับข่าวสาร เมื่อได้รับข่าวสารแล้วจะถอดรหัส (Decoding) ตามความเข้าใจและประสบการณ์ในอดีต หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับไปยังผู้ส่งข่าวสารซึ่งอยู่ในรูปขอความรู้ ความเข้าใจ การตอบรับ การปฏิเสธหรือการนิ่งเงียบก็เป็นได้ ทั้งนี้ข่าวสารที่ถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสาร อาจจะไม่ถึงผู้รับข่าวสารทั้งหมดก็เป็นได้ หรือข่าวสารอาจถูกบิดเบือนไปเพราะในกระบวนการสื่อสาร ย่อมมีโอกาสเกิดสิ่งรบกวน หรือตัวแทรกแซง (Noise or Interferes) ได้ ทุกขั้นตอนของการสื่อสาร (มิลเลอร์: ออนไลน์)

คุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร

1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ
2. มีทักษะในการสื่อสาร
3. เป็นคนช่างสังเกต เรียนรู้ได้เร็ว และมีความจำดี
4. มีความซื่อตรง มีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. มีความคิดสุขุม รอบคอบ
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. คิดและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
8. มีความสามารถแยกแยะและจัดระเบียบข่าวสารต่างๆ
9. มีความสามารถในการเขียนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
10. มีศิลปะและเทคนิคการจูงใจคน

11. รู้ขั้นตอนการทำงาน
12. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

กระบวนการสื่อสาร

กระบวนการสื่อสาร (Communication Process) โดยทั่วไปเริ่มต้นจากผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ทำหน้าที่เก็บรวบรวมแนวความคิดหรือข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เมื่อต้องการส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร ก็จะแปลงแนวความคิดหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาเป็น ตัวอักษร น้ำเสียง สี การเคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งเรียกว่าข่าวสาร (Message) จะได้รับการใส่รหัส (Encoding) แล้วส่งไปยังผู้รับข่าวสาร (Receivers) ผ่านสื่อกลาง (Media) ในช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) ประเภทต่างๆ หรืออาจจะถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารโดยตรงก็ได้ ผู้รับข่าวสาร เมื่อได้รับข่าวสารแล้วจะแนวความคิดหรือข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เมื่อต้องการส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร ก็จะแปลงแนวความคิดหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาเป็น ตัวอักษร น้ำเสียง สี การเคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งเรียกว่าข่าวสาร (Message) จะได้รับการใส่รหัส (Encoding) แล้วส่งไปยังผู้รับข่าวสาร (Receivers) ผ่านสื่อกลาง (Media) ในช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) ประเภทต่างๆ หรืออาจจะถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารโดยตรงก็ได้ ผู้รับข่าวสาร เมื่อได้รับข่าวสารแล้วจะถอดรหัส (Decoding) ตามความเข้าใจและประสบการณ์ในอดีต หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับไปยังผู้ส่งข่าวสารซึ่งอยู่ในรูปขอความรู้ความเข้าใจ การตอบรับ การปฏิเสธหรือการนิ่งเงียบก็เป็นได้ ทั้งนี้ข่าวสารที่ถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสาร อาจจะไม่ถึงผู้รับข่าวสารทั้งหมดก็เป็นได้ หรือข่าวสารอาจถูกบิดเบือนไปเพราะในกระบวนการสื่อสาร ย่อมมีโอกาสเกิดสิ่งรบกวน หรือตัวแทรกแซง (Noise or Interferes) ได้ ทุกขั้นตอนของการสื่อสาร (เกิร์บเนอร์: ออนไลน์)

การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก และอารมณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีความคิดร่วมกัน และเกิดพฤติกรรมตอบสนองต่อความคิดนั้น ความสำคัญของการสื่อสาร เป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิดระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอันจะนำไปสู่การปฏิบัติการกิจกรรมกันกระบวนการสื่อสาร (Communication Process) มีองค์ประกอบเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) การติดต่อสื่อสาร จะต้องทำความเข้าใจเรื่องที่จะ สื่อสารให้ชัดเจน สารที่จะส่ง (Message) ซึ่งอาจใช้วิธีการพูดคุย ออกคำสั่ง บันทึกข้อความข่าวสาร รายงาน หรือสิ่งใด ๆ ก็ได้

2. ช่องทางหรือสื่อในการติดต่อสื่อสาร (Media / Source) คือ เครื่องมือหรือตัวกลางในการส่งสาร อาจเป็นสัญญาณเสียงจากเครื่องขยายเสียง สัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ Internet ทาง Website

3. ผู้รับสาร (Receiver) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะรับอย่างดี มีความคิด ประสพการณ์ และทักษะ รวมถึงความสามารถในการถอดรหัส (Decoding) เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ผู้ ส่งสารส่งเป็นรหัส (Encoding) ได้ด้วย

อุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่มีประสิทธิผล

1. ความหมายเพี้ยน
2. สรุปความเข้าใจเอาเองว่าเป็นข้อเท็จจริง
3. สรุปความหมายเร็วเกินไป
4. ใช้คำที่มีหลายความหมาย
5. ประสพการณ์ คำนิยม และอคติของผู้รับสาร
6. ความไม่พร้อมของผู้รับสาร

ประสิทธิภาพในการสื่อสารขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ระดับความรู้ (Knowledge) ผู้ส่งสารและผู้รับสารที่มีความรู้ใกล้เคียงกันในเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร
2. ทักษะ (Attitude) การที่ต่างฝ่ายต่างมีทัศนคติที่ดีต่อการส่งและการรับสาร ย่อมมี โอกาสพิจารณาตามความเป็นจริงได้ดีกว่าการมีทัศนคติเชิงลบต่อกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจ ด้วยอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม
3. ระดับสังคมและวัฒนธรรม (Social Cultural System) ผู้ส่งสารและผู้รับสารที่เข้าใจ ระบบสังคมวัฒนธรรมของผู้ที่มาติดต่อ จะสามารถเลือกวิธีการ รูปแบบที่ติดต่อให้สอดคล้องและ เหมาะสมได้ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ควรเลือกให้เหมาะกับบุคคลเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร

ประโยชน์ของการสื่อสาร

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่ความเข้าใจกัน ความร่วมมือ และการ ประสานงานกันในการทำงานเป็นอย่างดี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

การประสานงาน คือ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

ประเภทของการประสานงาน

1. การประสานงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (Internal Coordination and External Coordination) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร และการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหรือบุคคลภายนอก

2. การประสานงานในแนวดิ่ง และการประสานงานในแนวนอน (Vertical Coordination) หมายถึง การประสานงานในระดับต่างๆ ในสำนักงาน หากเป็นการประสานงานแนวดิ่ง หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าและต่ำกว่าจากบนลงล่าง (Top-Down) หรือระดับล่างขึ้นสู่บน (Bottom-Up)

3. การประสานงานในแนวนอน (Horizontal Coordination) หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคลที่ดำรงฐานะตำแหน่งเท่าๆ กัน ระดับเดียวกัน

เทคนิคการประสานงาน

1. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
2. กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการและการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่ขัดแย้งกัน พนักงานทราบและเข้าใจอย่างถูกต้อง ไม่รู้สึกคลุมเครือในคำสั่ง และสามารถปฏิบัติตามได้

อุปสรรคของการประสานงาน

1. ขาดความเข้าใจในสภาพและสิ่งแวดล้อม
2. การขาดผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
3. การปฏิบัติงานไม่มีแผน
4. การก้าวท้าวหน้าทำงานกัน
5. การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี
6. การขาดการนิเทศงานที่ดี
7. ความแตกต่างกันในสภาพและสิ่งแวดล้อม
8. การดำเนินนโยบายต่างกัน
9. ประสิทธิภาพของหน่วยงานต่างกัน
10. กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจไม่ชัดเจน
11. ระยะทางติดต่อห่างไกลกัน
12. เทคนิคและวิธีปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานต่างกัน

ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี

1. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เช่น การพบปะพูดคุย การเผชิญหน้า การปรึกษาหารือ การประชุม ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two –Way Communication) และ การใช้การสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีความชัดเจนและเป็นหลักฐาน หรืออาจใช้การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวสร้างความเข้าใจในขั้นต้นก่อน

2. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (เป็นไปตามอัตโนมติ) โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจที่จะทำงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องกระทำให้สำเร็จลุล่วงคำนึงถึงเป้าหมายเดียวกันและมุ่งให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ขวัญกำลังใจของคนในองค์กร พนักงาน เช่น จัดหารางวัลค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ จูงใจในความสำเร็จและตั้งใจทำงานของพนักงานที่ได้อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานโดยรางวัลนั้นอาจเป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้

4. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ

5. ผู้บริหารต้องใช้เวลา $\frac{1}{4}$ ถึง $\frac{1}{2}$ เพื่อการประชุม

6. การวางแผนงานที่ดี การวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าจะทำให้ทุกฝ่ายทราบขั้นตอนการทำงานตามลำดับก่อนหลัง ทำให้การประสานงานง่ายขึ้น เพราะเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ประโยชน์ของการสื่อสารประสานงาน

1. ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว
2. ช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน และผลผลิตมากขึ้น
3. ช่วยประหยัดเงิน พลัง สิ่งของในการดำเนินงาน
4. ช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. ช่วยสร้างความสามัคคีและความเข้าใจในหมู่คณะ
6. เสริมสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงาน
7. ลดอันตรายจากการทำงานให้น้อยลง
8. ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน
9. ช่วยให้ปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ และเพิ่มผลสำเร็จของงาน
10. ช่วยเกิดความคิดใหม่ๆ และปรับปรุงอยู่เสมอ
11. ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน
12. การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสื่อสารและการประสานงานให้ได้ผลดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะในการสื่อสารและการประสานงานระหว่างคนทำงานร่วมกัน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้งานราบรื่น มีทิศทางเดียวกัน เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กร มีขั้นตอนและวิธีการในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ด้วยรอยยิ้ม มีศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2558: ออนไลน์)

สรุป ด้านการสื่อสาร หมายถึง ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนสามารถรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม

รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

3.2 ความสามารถด้านการคิด

เดวิด (กรมวิชาการ. 2544: 6-7; อ้างอิงจาก Davis. 1973) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วน กูโบ และรัก ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่ กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สึกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้าประกอบด้วย

4.1 การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่างๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่างๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

ความหมายของการคิด

ฮิลการ์ด (Hilgard) กล่าวว่า การคิดเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสมองอันเนื่องมาจากการใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ บรูโน (Bruno) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่ใช้สัญลักษณ์จินตภาพ ความคิดเห็น และความคิดรวบยอด แทนประสบการณ์ในอดีต ความเป็นไปได้ในอนาคต และความเป็นจริงที่ปรากฏ การคิดจึงทำให้คนเรามีกระบวนการทางสมองในระดับสูง กระบวนการเหล่านี้ได้แก่ ตรรกศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา จินตนาการ ความใส่ใจ เชาวน์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และอื่นๆ มากาเรต ดับบลิว แมทลิน (Matlin) กล่าวว่า การคิดเป็นกิจกรรมทางสมอง เป็นกระบวนการทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วย การสัมผัส การรับรู้ การรวบรวม การจำ การรื้อฟื้นข้อมูลเก่าหรือประสบการณ์ โดยที่บุคคลนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ เก็บไว้เป็นระบบ การคิดเป็นการจัด รูปแบบของข้อมูลข่าวสารใหม่กับข้อมูลเก่า ผลจากการจัดสามารถแสดงออกมาภายนอกให้ผู้อื่นรับรู้ได้

อาจสรุปได้ว่าการคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองที่ใช้สัญลักษณ์หรือภาพแทนสิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยมีการจัดระบบความรู้ ข้อมูล ข่าวสารซึ่งเป็นประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่หรือสิ่งเร้าใหม่ ที่ไปได้ ทั้งใน รูปแบบ ธรรมดาและสลับซับซ้อน ผลจากการจัดระบบสามารถ แสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น การให้เหตุผลการแก้ปัญหาต่างๆ เนื่องจากการคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมอง เราจึงควรที่จะทราบเกี่ยวกับสมอง เช่น โครงสร้างทางสมอง และพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์กับการคิดในลักษณะใดบ้าง

โครงสร้างทางสมองกับการคิด

สมองเป็นอวัยวะหนึ่งของร่างกายที่เป็นศูนย์รวมของระบบประสาท เป็นศูนย์กลางในการควบคุม และจัดระเบียบ การทำงานทุกชนิดของร่างกาย สมองของมนุษย์ ประกอบด้วยเซลล์ สมองประมาณ ร้อยล้านล้านเซลล์ (พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์, 2542: 7) ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน

ระหว่าง ทารกแรกเกิดกับผู้ใหญ่ แต่ในผู้ใหญ่เซลล์สมอง จะมีขนาดใหญ่และยาวกว่าและจะมีจำนวนเดนไดรต์ (dendrite) ของเซลล์สมองมากขึ้น ทำให้การเชื่อมโยงระหว่าง เซลล์สมองมากขึ้น โดยเซลล์สมองเซลล์หนึ่งๆ จะเชื่อมโยงไปยังเซลล์สมองเซลล์อื่นๆ อีกสองหมื่นห้าพันเซลล์ เพื่อส่งข่าวสารกัน โดยกระแสประสาท จะเกิดปฏิกิริยาเรียกว่า synapse แล้วแต่ว่าจะเป็นด้านรับ- ส่งสัมผัสต่างๆ เช่น ปฏิกริยาการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ ความรู้สึก ความจำ อารมณ์ทั้งหลาย ฯลฯ จึงผสมผสานกันขึ้นกลายเป็นการเรียนรู้ นำไปสู่การปรับตัว อย่างเฉลียวฉลาดของมนุษย์แต่ละคน รอยเจอร์ สเพอร์รีและรอยเบิร์ต ออร์นสไตน์ จากสถาบันเทคโนโลยีแห่งแคลิฟอร์เนียได้รับรางวัลโนเบลในปี ค. ศ. 1972 จากการค้นพบว่าสมองของคนเราแบ่งออกเป็น 2 ซีก คือสมองซีกซ้าย (Left Hemisphere) กับสมองซีกขวา (Right Hemisphere) และแต่ละซีกมีหน้าที่ที่แตกต่างกันดังนี้

สมองซีกซ้าย สมองซีกซ้ายจะควบคุมดูแลพฤติกรรมของมนุษย์ในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

1. การคิดในทางเดียว (คิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง)
2. การคิดวิเคราะห์ (แยกแยะ)
3. การใช้ตรรกศาสตร์และการใช้เหตุผลเชิงคณิตศาสตร์
4. การใช้ภาษา มีทั้งการอ่านและการเขียน

สรุปได้ว่าสมองซีกซ้ายจะควบคุมดูแลพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นลักษณะ การทำงานในสายของวิชาทางวิทยาศาสตร์ (Sciences) เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้สมองซีกซ้ายยังเป็น ตัวควบคุม การกระทำ การฟัง การเห็น และการสัมผัสต่างๆ ของร่างกายทางซีกขวา สมองซีกขวาคือจะควบคุมดูแลพฤติกรรมของมนุษย์ในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

1. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
2. การคิดแบบเส้นขนาน (คิดหลายเรื่อง แต่ละเรื่องจะไม่เกี่ยวข้องกัน)
3. การคิดสังเคราะห์ (สร้างสิ่งใหม่)
4. การเห็นเชิงมิติ (กว้าง ยาว ลึก)
5. การเคลื่อนไหวของร่างกาย ความรัก ความเมตตา รวมถึงสัญชาตญาณและลางสังหรณ์

ต่างๆ

สรุปได้ว่าสมองซีกขวาคือจะควบคุมดูแลพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ จริยธรรม อารมณ์ ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานในสายของวิชาการทางศิลปศาสตร์ (Arts) เป็นส่วนใหญ่ และยังเป็นตัวควบคุม การทำงานของร่างกายทางซีกซ้ายด้วย

การศึกษาในโรงเรียนในระบบเดิมให้ความสำคัญกับการใช้สมองซีกซ้าย ส่งเสริมให้เด็กผู้เรียน ได้รับการฝึกฝนความสามารถในการใช้เหตุผล การใช้ภาษาอย่างมาก อยากให้เด็กๆ มีอาชีพ เป็นแพทย์ เป็นนักวิทยาศาสตร์ ส่วนการส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์มีน้อย ดังเช่น “ว่านอนสอนง่าย” “เดินตามผู้ใหญ่หมาไม่กัด” ต่อมาเห็นความสำคัญกับการใช้สมองซีกขวา เช่นการส่งเสริมการแสดงออกแบบต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเรียนทางด้าน การออกแบบ การแสดง การประชาสัมพันธ์ จากการที่สมองทั้ง 2 ซีกทำหน้าที่ต่างกัน เราจึงสามารถสรุปเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลซึ่ง ใช้สมองด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าอีกด้าน หนึ่งได้ ดังนี้ สำหรับคนที่ทำงานโดย

ใช้สมองซีกขวามากกว่าซีกซ้าย จะมีลักษณะเด่นที่แสดงออกคือ เป็นคนที่ทำอะไร ตามอารมณ์ตนเอง อาจมีอารมณ์อ่อนไหวได้ง่าย แต่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สูงเหมาะสำหรับการเป็นนักออกแบบ เป็นศิลปินสำหรับคนที่ทำงานโดยใช้สมองซีกซ้ายมากกว่าซีกขวา จะมีลักษณะเด่นที่แสดงออกมามีดังนี้คือ ทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน เป็นเหตุเป็นผล ด้วยความคิดเชิงวิเคราะห์ เปรียบเทียบ เหมาะสำหรับงานทางด้านวิทยาศาสตร์ การออกแบบระบบงานต่างๆ แต่อาจทำให้ไม่ได้คำนึง ถึงจิตใจของคนรอบข้างมากนักจากข้อสรุปดังกล่าว จะเห็นว่าถ้าเราใช้สมองด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าอีกด้านหนึ่ง อาจจะทำให้เกิดผลเสียได้ ดังนั้นเราทุกคนควรใช้สมองทั้งสองซีก เมื่อเจอปัญหา การหาทางแก้ปัญหาเราใช้สมองซีกขวา ใช้จินตนาการ ในการหาหนทางแก้ปัญหา โดยคิดถึงผลที่ได้โดยรวมซึ่งคิดได้หลายวิธี แต่ในขณะที่เดียวกันเราก็ใช้สมอง ซีกซ้ายเพราะว่าเราจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือความจริงเพื่อใช้ความสามารถในการวิเคราะห์และการจัดการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สเพอร์รี: ออนไลน์)

ความสำคัญของการคิด

การคิดเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลและรากฐานของการเปลี่ยนแปลงในชีวิตแต่ละบุคคลในการดำเนินงานของสังคม ถ้าคนแต่ละคนคิดดี คิดถูกต้อง คิดเหมาะสมการดำเนินชีวิตของคนและความเป็นไปของสังคมก็จะดำเนินไปอย่างมีคุณค่าสูง การคิดจึงเป็นเรื่องสำคัญของมนุษย์การคิดเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อน สังคมจะก้าวหน้าต่อไปได้ก็เมื่อบุคคลในสังคมมีความคิด รู้จักคิดป้องกันหรือคิดแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและพัฒนาปรับปรุงภาวะต่างๆ ให้ดีขึ้น บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเด็กจึงต้องช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดให้แก่เด็กอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น คนต้องคิดเป็น คนที่ไม่ชอบคิดหรือคิดไม่เป็นย่อมตกเป็นเหยื่อของคนช่างคิด คนต้องอาศัยความคิดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การดำเนินชีวิต การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลการคิดเป็นกระบวนการทางจิตใจมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ แม้ว่าทุกคนจะมีความคิดแต่ก็มองไม่เห็นได้โดยตรง ต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรม การแสดงออกและการกระทำ

กระบวนการของการคิด

การคิดเป็นกระบวนการของจิตใจหรือกระบวนการทางสมอง ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การคิดไม่มีขอบเขตจำกัด กระบวนการคิดของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่เริ่มจากสิ่งเร้ามา กระตุ้นทำให้จิตใจกับสิ่งเร้าและสมองนำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาประมวล เพื่อให้ได้ผลของการคิดออกมาเหตุของการคิด ต้นเหตุของการคิดคือสิ่งเร้าที่เป็นปัญหา หรือสิ่งเร้าที่เป็นความต้องการ หรือสิ่งเร้าที่ชวนสงสัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สิ่งเร้าที่เป็นปัญหา เป็นสิ่งเร้าประเภทสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือสภาวะที่มากระทบแล้ว จำเป็นต้องคิด (Have to think) เพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำให้ปัญหานั้นลดไปหรือหมดไป

2. สิ่งเร้าที่เป็นความต้องการ เป็นความต้องการสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิมในแง่ต่างๆ เช่น ต้องการลดต้นทุนในการผลิตสินค้า ต้องการทำงานโดยใช้เวลาน้อยลง ต้องการความปลอดภัยมากขึ้น จึงต้องการการคิด (Want to think) มาเพื่อให้ความต้องการหมดไป

3. สิ่งเร้าที่ชวนสงสัย เป็นสิ่งเร้าแปลกๆ ใหม่ๆ ที่มากระตุ้นให้สงสัย อยากรู้ ซึ่งในสภาพการณ์เดียวกัน สิ่งเร้าเดียวกัน บางคนอาจไม่อยากรู้ก็ไม่เกิดการคิด แต่บางคนก็อยากรู้ซึ่งอาจเกิดจากบุคลิกภาพประจำตัวที่เป็นคนช่างคิด ช่างสงสัย ทำให้ต้องการคำตอบเพื่อตอบข้อสงสัยนั้นๆ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ควรได้รับการฝึกฝนและพัฒนาต่อไป ผลของการคิด คือคำตอบหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปแก้ปัญหาที่พบ หรือเพื่อให้ความต้องการ หรือความสงสัยลดลงหรือหมดไป ผลของการคิด ได้แก่

3.1 คำตอบของปัญหาที่พบ หรือคำตอบที่สนองต่อความต้องการของตน ซึ่งรวมไปถึงวิธีการในการแก้ปัญหา ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้คำตอบนั้นๆ

3.2 แนวคิด ความรู้ ทางเลือก และสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ๆ

ประเภทของการคิด

การคิดของคนเราย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวัน ตลอดจนสภาพแวดล้อม จึงจัดประเภทของความคิดไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ ดังต่อไปนี้

1. แบ่งตามขอบเขตความคิด ซึ่งมี 2 แบบ คือ

1.1 การคิดในระบบปิด คือ การคิดที่มีขอบเขตจำกัด มีแนวความคิดไม่เปลี่ยนแปลง

1.2 การคิดในระบบเปิด เป็นการคิดในขอบเขตของความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันตามสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์

2. แบ่งตามความแตกต่างของเพศ มี 2 แบบ คือ

2.1 การคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Style) เป็นการคิดโดยอาศัยสิ่งเร้าที่เป็นจริงเป็นเกณฑ์ การคิดแบบนี้เป็นการคิดของผู้มีอารมณ์มั่นคง มองสิ่งต่างๆ โดยไม่ถือเอาความคิดของตนเป็นใหญ่ เป็นการคิดซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดแบบวิทยาศาสตร์ เป็นลักษณะการคิดของผู้ชายเป็นส่วนใหญ่

2.2 การคิดแบบโยงความสัมพันธ์ (Relational Style) เป็นการคิดที่เกิดจากการมองหาความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป โดยสัมพันธ์กันทางด้านหน้าที่ สถานที่หรือกาลเวลา เป็นการคิดที่สัมพันธ์กับอารมณ์ มักยึดตนเองเป็นใหญ่ เป็นความคิดของผู้หญิง

3. แบ่งตามความสนใจของนักจิตวิทยา มี 3 แบบ คือ

3.1 ความคิดรวบยอด (Concept) เป็นการคิดได้จากการรับรู้โดยจัดเอาของอย่างเดียวกันไว้ด้วยกัน มีการเปรียบเทียบลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกัน

3.2 การคิดหาเหตุผล (Reasoning) การคิดหาเหตุผลแบบนี้เป็นการคิดทางวิทยาศาสตร์และจะต้องมีการทดสอบก่อน ดังนั้นการคิดหาเหตุผลจะต้องเริ่มต้นจากการตั้งสมมติฐานและการทดสอบสมมติฐานเสมอ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นการคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาโดยอาศัยการหยั่งเห็นเป็นสำคัญหรือเป็นการค้นหาความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างสิ่งต่างๆ ทำให้สามารถแก้ปัญหา คิดประดิษฐ์เครื่องมือหรือคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาแก้ปัญหา

4. แบ่งตามลักษณะทั่วๆ ไป มี 2 แบบ คือ

4.1 การคิดประเภทสัมพันธ์ (Associative Thinking) เป็นความคิดที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย แต่เกิดจากสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดสัญลักษณ์ในสมองแทนเหตุการณ์หรือวัตถุต่างๆ มี 5 ลักษณะ คือ

4.1.1 การสร้างวิมานในอากาศ (Day Dreaming) เป็นการคิดเพื่อฝันในขณะที่ยังตื่นอยู่ ฝันโดยรู้ตัว เช่น ขณะที่กำลังนั่งเรียนอยู่ นักศึกษาอาจคิดฝันไปว่าตนเองกำลังเดินเล่นตามชายหาด

4.1.2 การฝัน (Night Dreaming) เป็นการฝันโดยไม่รู้ตัว มักเกิดในขณะหลับเช่น ฝันถึงเรื่องราวต่างๆ ซึ่งบางเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องที่พบในเวลากลางวัน บางเรื่องเป็นเรื่องที่ติดค้างอยู่ในใจ เมื่อตื่นขึ้นบางทีอาจจำความฝันได้หรือบางทีก็จำไม่ได้

4.1.3 การคิดเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว (Autistic Thinking)

4.1.4 การคิดที่เป็นอิสระ (Free Association) เป็นการคิดที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้คิดถึงเรื่องอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ การคิดประเภทนี้ ชิกมันด์ ฟรอยด์ นำมาใช้โดยให้คนไข้โรคประสาทได้ระบายความปรารถนาหรือปัญหา ซึ่งอยู่ในระดับจิตใต้สำนึก เพื่อจิตแพทย์จะได้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับวิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหให้กับคนไข้ สำหรับวิธีการให้คนไข้คิดแบบอิสระนี้ จิตแพทย์จะให้คนไข้ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดเสียก่อน โดยให้นอนพักผ่อนบนเก้าอี้นอนแล้วจึงให้พูดเล่าเรื่องและเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนความฝันที่เกิดขึ้น จิตแพทย์จะพยายามค้นหาความปรารถนาหรือความต้องการ และปัญหาของคนไข้จากสิ่งที่เขาพูดให้ฟัง นั่นเอง

4.1.5 การคิดที่ถูกควบคุม (Controlled Thinking)

4.2 ความคิดโดยตรงที่ใช้ในการแก้ปัญหา (Directive Thinking) มี 2 แบบ คือ

4.2.1 การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นการคิดพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ หรือสภาพการณ์ต่างๆ ว่าถูกหรือผิด ใช้เหตุผลประกอบ คือ มีการพิจารณาว่าอะไรเป็นเหตุอะไรเป็นผล ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1) Deductive Thinking เป็นการพิจารณาเหตุผลจากเรื่องทั่วไปไปสู่เรื่องเฉพาะและทำการสรุป

2) Inductive Thinking เป็นการพิจารณาจากเหตุผลย่อยๆ นำมาสรุปเป็นเรื่อง

4.2.2 การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นการคิดพิจารณาถึงสิ่งใหม่ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาบางอย่างเพียงใด รวมทั้งความสามารถในการคิดและแสดงออกของความคิดที่แปลกๆ ใหม่ๆ ก็ได้สรุปประเภทของการคิดมี 2 ประเด็น คือ การคิดที่ต้องใช้เหตุผลในการวิเคราะห์วิจารณ์ กับความคิดที่สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา

การคิดและพฤติกรรมในการคิด

การคิด เป็นกระบวนการทางสมองที่มีศักยภาพสูง เป็นความสามารถที่มีอยู่ใน ตัวมนุษย์ที่สามารถแสดงออกด้านภาษาพูด ภาษาสัญลักษณ์ และลักษณะท่าทางต่างๆ เพื่อสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้ความรู้สึกนึกคิดของตนปัจจัยพื้นฐานของการคิดปัจจัยพื้นฐานของการคิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) คุณลักษณะของผู้คิด 2) สิ่งเร้า และ 3) สื่อและอุปกรณ์สำหรับช่วยคิด

1. คุณลักษณะของผู้คิด การที่มนุษย์เรามีความสามารถ ในการคิดที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยปัจจัย ที่เป็นพื้นฐานเริ่มจากตัวผู้คิดเองจะต้องมีคุณลักษณะ ที่เอื้อต่อการคิด ได้แก่ ความปกติของสมอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาแล้ว

2. สิ่งเร้า เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้คิดเกิดความสนใจเอาใจใส่ สังเกต พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด การคิดจะเกิดขึ้นเมื่อประสาทรับรู้ได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้า ซึ่งสมองจะเลือกรับรู้สิ่งที่มีกระตุ้นนั้น สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นอาจเป็น สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ได้จาก คน สัตว์ สิ่งของ ความต้องการ และเหตุการณ์

3. สื่อและอุปกรณ์สำหรับช่วยคิด จินตนาการตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการคิดขึ้นมา เช่น รูปทรงของเรขาคณิตโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็น การสนับสนุน ทางด้านที่ทำให้เกิดทักษะการคิดเป็นต้นในขณะที่คิด เครื่องมือที่ใช้ในการคิดของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

3.1 ภาพพจน์ในการคิด

3.2 ภาษา

3.3 สัญลักษณ์ภาพพจน์ เป็นสิ่งที่เกิดแทนวัตถุต่างๆ หรือแทน ประสบการณ์ของผู้คิด ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นทางตาหรือทางหู

ภาษา เป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการคิดการแก้ปัญหา เพราะภาษาเป็นสื่อกลางความคิดของมนุษย์ สัญลักษณ์ สิ่งที่ใช้เป็นเครื่องหมายหรือตัวแทนวัตถุเหตุการณ์ และการกระทำต่างๆ เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์กริยาท่าทาง การพยักหน้า การสั่นหน้า

ประเภทของการคิด

การคิดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย
2. การคิดอย่างไม่มีจุดมุ่งหมาย

2.1 การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เป็นการคิดที่หาเหตุผล สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอยู่ในรูปของกระบวนการ เป็นการคิดอย่างมีระบบ มีเหตุผล เป็นวิทยาศาสตร์

2.2 การคิดอย่างไม่มีจุดมุ่งหมาย คือการคิดเลื่อนลอย คิดเพ้อฝัน ไม่มีจุดหมาย ไม่มีขอบเขต เป็นการคิดแบบคล้อยตามสิ่งเร้า

ในโลกของสังคมมนุษย์ความคิดและการกระทำของบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

ประเภทที่ 1 คิดและทำ

ประเภทที่ 2 คิดแต่ไม่ทำ

ประเภทที่ 3 ทำแต่ไม่คิด

ประเภทที่ 4 ไม่คิด ไม่ทำ

ประเภทที่ 1 คิดและทำ บุคคลประเภทนี้จะเป็นนักคิด และลงมือปฏิบัติ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ปัญหาเป็น มีหลักการ มีอุดมการณ์ และมีความเป็นนักวิชาการอยู่ในตนเอง ผู้ที่เป็นนักปฏิบัติคือ ผู้ที่มีความพร้อมในการทำงานหรือลงมือกระทำตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และรับผิดชอบทุกขั้นตอนของการทำงาน

ประเภทที่ 2 คิดแต่ไม่ทำ บุคคลประเภทนี้ จะเป็นนักคิดแต่ไม่ลงมือปฏิบัติกระทำเพราะไม่มีบทบาทหน้าที่ บางคนไม่กระทำเพราะไม่เห็นด้วยกับแนวคิด บางคนไม่กระทำเพราะไม่มีกำลังใจ ท้อแท้ และไม่เห็นความสำคัญของงาน บางคนไม่ทำเพราะไม่มีโอกาสที่จะกระทำ และบางคนไม่ทำเพราะเป็นค่านิยมส่วนบุคคลที่ชอบความสะดวกสบาย

ประเภทที่ 3 ทำแต่ไม่คิด บุคคลประเภทนี้ เป็นนักปฏิบัติที่กระทำ แต่ไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน หรืออาจจะเป็นบุคคลที่ชอบทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรืองานประจำจนเกิดความเคยชินและไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

ประเภทที่ 4 ไม่คิด ไม่ทำ บุคคลประเภทนี้จะไม่เป็นทั้ง นักคิดและนักปฏิบัติ สาเหตุอาจเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล หรืออาจเกิดจากบุคคลประเภทที่ 2 คือ คิดแต่ไม่ทำมาก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ เข้า ความคิดเริ่มถดถอยหมดกำลังใจที่จะคิดต่อไปจนกลายสภาพมาเป็นบุคคลที่ไม่คิดไม่ทำ

เปรียบเทียบการคิดทางบวกกับการคิดทางลบ

การคิดทางบวก	การคิดทางลบ
+ มองโลกในแง่ดี + เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ + การให้อภัย + การคิดสร้างสรรค์ + ความศรัทธาในศาสนา + ฯลฯ	- นินทาว่าร้าย - อิจฉาริษยา - คีตระแวง - คิดเผด็จการ - เห็นแก่ตัว - ฯลฯ

การคิดที่ทำให้เกิดผลดีต่อสังคม สิ่งที่เราจะเริ่มเป็นอันดับแรกก็คือ การคิดดี ซึ่งเป็น การคิดที่เป็นประโยชน์สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1. เริ่มจากคิดดีแก่ตนเองก่อน
2. มองคนรอบข้างในแง่ดี
3. ไม่เป็นคนขี้นิสัยระแวง
4. อย่ามองโลกในแง่ร้าย
5. เอาใจเขามาใส่ใจเรา
6. คิดก่อนพูด
7. อย่าใช้อารมณ์คิด

เริ่มจากคิดดีแต่ตนเองก่อนให้เวลาแก่ตนเอง เช่น คิดดูแลตนเอง รักษา สุขภาพให้ดี ร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ จิตใจที่ แจ่มใสเบิกบาน ย่อมจะทำให้อารมณ์ดี และชีวิต เป็นสุข ดังสุภาษิตที่ว่า“ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ”มองคนรอบข้างในแง่ดีการมองคนรอบข้างในทางที่ดีนั้น จะทำให้บรรยากาศที่อยู่รอบตัวผ่อนคลาย หายเครียด เป็นสุขไว้ใจกัน และเข้าใจกัน ใจของเราจะเป็นสุข หน้าตาของเราก็จะแจ่มใส และอายุก็จะยืนยาวไม่เป็นคนขี้นิสัยระแวงต้องตัดความคิดเรื่องระแวง แคลงใจออกจากตัวเองให้เร็วที่สุด มากที่สุด สิ่งที่เราควรจะทำ คือ การเลิกรับข่าวสารที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อตนเองออกไป เลิกอ่านหนังสือพิมพ์ที่เขียนข่าวแต่ในทางร้าย เลิกฟังวิทยุหรือชมรายการโทรทัศน์ที่ไม่ประเทืองปัญญา ความเป็นคนขี้นิสัยระแวงจะลดลงอย่ามองโลกในแง่ร้ายโบราณกล่าวว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล” พยายามหลีกเลี่ยงห่างจากการคบหาสมาคมกับคนที่มองโลกในแง่ร้าย คนที่ขี้อิจฉาริษยา คนขี้นิสัยระแวง ซึ่งนำไปสู่การมองโลกในแง่ร้าย ควรคบคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ตัวเอาใจเขามาใส่ใจเราเอาใจเขามาใส่ใจเรา อย่าเอาแต่ความคิดของตนเป็นใหญ่ พยายามคิดในทางที่ดีถึงการกระทำของคนใกล้ตัว ให้อภัยซึ่งกันและกันในความผิดพลาดคิดก่อนพูดการคิดก่อนพูด ไม่ว่าจะเป็นจะต้องพูดทุกอย่างที่

รู้ (ซึ่งอาจจะไม่เป็นความจริงทุกเรื่องเสมอไป) แต่ จะต้องรู้ทันทุกเรื่องที่จะพูดออกไปว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง หรือตัวเองหรือไม่

อย่าใช้อารมณ์คิดต้องใช้ความคิดในทางที่เป็นเหตุและผล โดยเฉพาะ ต้องมองเหตุการณ์ทุกอย่างในชีวิตว่า เป็นเพราะเหตุใด จึงเกิดผลของการกระทำนั้น และถ้าปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแล้ว ต้นเหตุที่ไม่ดีงามอาจจะหายไป และผลดี ต่างๆ ก็น่าจะตามมาแทนที่อุปสรรคของการคิดมนุษย์ทุกคนจะมีความสามารถในการคิดเหมือนกันแต่ศักยภาพ ในการคิดนั้นอาจจะแตกต่างกัน นั่นก็เพราะว่ากระบวนการคิด ของเขาเหล่านั้นถูกขัดขวางด้วยอุปสรรค ดังต่อไปนี้

1. อุปสรรคทางการรับรู้
2. อุปสรรคเชิงกลยุทธ์
3. อุปสรรคทางอัตตา
4. อุปสรรคทางสังคม
5. อุปสรรคทางความเชื่อและค่านิยม
6. อุปสรรคทางอารมณ์
7. อุปสรรคจากความกลัว

1. อุปสรรคทางการรับรู้ ผู้ที่ไม่ใช่นักฟังที่ดี มักจะประสบ กับปัญหานี้ เพราะมันทำให้เขาไม่เห็นภาพที่แท้จริงของ ภายนอกขาดข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการคิด ทำให้เกิดการ เชื่อมโยงเหตุผลที่ผิดได้ การเป็นนักฟังที่ดี คือ คนฉลาดฟัง”ต้องฟังอย่างตั้งใจฟังแล้วคิดทั้งด้านบวกและด้านลบ ฟังแล้วต้องคิดวิเคราะห์ เพื่อกำหนดน้ำหนักความเชื่อถือ

2. อุปสรรคเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีคิดต่างๆ ที่ไม่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ วิธีการที่เป็นอุปสรรคเหล่านี้ได้แก่ การ คิดแหว่ง การคิดหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวซึ่งทำให้ผู้ดีแต่พูดละเอียดไม่สนใจวิธีให้ผู้คนไม่มีวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกอื่นๆ ที่อาจ เป็นไปได้ อันเนื่องมาจากความเคยชิน

3. อุปสรรคทางอัตตา ยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ชอบหาข้อบกพร่องของความคิดผู้อื่นที่แปลก แตกต่างจากความคิดของตน แต่กลับมองข้ามข้อบกพร่องของความคิดของตัวเองซึ่งใช้เหตุผลโดย เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง

4. อุปสรรคทางสังคม ผู้คนที่ฟ่ายแพ่ต่อ อุปสรรคประเภทนี้มักเป็นผู้ที่ไม่มั่นใจตนเอง ไม่สามารถทนต่อคำวิจารณ์ คำปฏิเสธหรือการต่อต้านจากสังคมได้และมักจะอ้างว่า “ฉันทำไม่ได้” “มันไม่ใช่หน้าที่ของฉัน” “ทำเหมือนเดิมดีแล้ว ไม่เห็นต้อง เปลี่ยนแปลงเลย”

5. อุปสรรคทางความเชื่อและค่านิยม ความคิด ของบุคคลอาจได้รับผลกระทบจากความเชื่อและ ค่านิยมของตัวเองได้ และทำให้เขาไม่ยอมรับเอาวิธีการหรือความคิดบางอย่างที่ขัดกับความเชื่อ ส่วนตัวมาพิจารณาความเชื่อเหล่านี้ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือกันมานานตามคนเฒ่าคนแก่ โหราศาสตร์ต่างๆ และความเชื่อ ทางด้านโชคลาง เป็นต้น

6. อุปสรรคทางอารมณ์ ปลดปล่อยความรู้สึกต่างๆ เช่น ความโกรธ ความกังวล ความอิจฉา ริษยา อยู่เหนือเหตุผล จนไม่ สามารถสร้างความคิดต่อไปได้ เพราะมัวหมกมุ่นอยู่กับอารมณ์

เหล่านั้น เป็นผลต่อสมองได้ จะหลังสารอาหารที่เข้าสู่กระแส เลือดขึ้นสู่สมองไปขัดขวางการส่งกระแสคลื่นความคิดหรือคลื่นประสาท (Nerve Impulse) เกิดอาการที่เราเรียกว่า เลือดขึ้นหน้า สมองตึบตัน คิดอะไรไม่ออก

7. อุปสรรคจากความกลัว ความกลัวเป็นอุปสรรค ต่อพัฒนาการของความคิดเนื่องจาก กลัวความ ผิดพลาด ความล้มเหลวและความพ่ายแพ้ กลัวคนอื่นมองว่าตนเอง “โง่” กลัวคนอื่น หัวเราะเยาะ กลัวถูกมองว่าตนเองแปลกแยกจากคนอื่น ๆ ทำให้ ถูกกีดกันออกจากสังคมนั้นๆ

การป้องกันและแก้ไขข้อบกพร่องในการคิด

นักจิตวิทยาได้เสนอแนะเพื่อฝึกฝนให้มีสมรรถภาพในการคิด ดังนี้

1. หมั่นศึกษาหาความรู้ให้กว้างขวาง
2. พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นให้ถี่ถ้วน
3. การคิด ทำจิตใจให้เป็นธรรมและเป็นกลางมากที่สุด
4. พยายามพลิกแพลงวิธีคิดหลายๆ วิธี
5. ศึกษาวิธีคิดของคนอื่นๆ
6. หมั่นวิจารณ์ความคิดของตนเอง และหาวิธีแก้ไข

การพัฒนาสมองของมนุษย์อาจมีความไม่สมบูรณ์ หรือมีอุปสรรคขึ้นอยู่กับสาเหตุหลาย

ประการ เช่น

1. สมองถูกกระทบกระเทือนจากอุบัติเหตุหรือมลภาวะ
2. รับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ การดื่มสุรา และเสพสารเสพติด
3. การพักผ่อนไม่เพียงพอ
4. คิดแต่สิ่งที่เป็นแง่ร้าย
5. ขาดสมาธิ ชอบเก็บตัว เครียด ไม่กล้าเผชิญปัญหา
6. ไม่ชอบคิด มีทัศนคติ แรงจูงใจที่ไม่ถูกต้องในการคิด
7. ไม่ชอบศึกษาหาความรู้ ทำให้ข้อมูลในสมองล้าสมัย

กรอบความคิดของการคิด

ทิสนา แคมมณี และคณะ (2545: 19) ได้จัดกลุ่มคำต่างๆ ที่แสดงถึงลักษณะของการคิด และคำที่เกี่ยวข้องกับการคิดไว้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. ทักษะการคิด
2. ลักษณะการคิด
3. กระบวนการคิด

1. ทักษะการคิด เป็นคำที่แสดงออกถึงการกระทำหรือพฤติกรรม ที่ต้องใช้ความคิด เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะ การขยายความ การแปลความ การตีความ การจัดกลุ่ม การจัดหมวดหมู่ การสรุป เป็นต้น ซึ่งคำต่างๆ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ ไม่มีคำว่า “คิด” เป็น

ส่วนประกอบ แต่ก็มี ความหมายของ "การคิด" อยู่ในตัว คำในกลุ่มนี้มีลักษณะของพฤติกรรมหรือ การกระทำ ที่ชัดเจน หากบุคคลสามารถทำได้ อย่างชำนาญ จะเรียกว่ามี "ทักษะ" ดังนั้นจึงเรียกกลุ่ม นี้ว่า "ทักษะการคิด"

2. ลักษณะการคิด เป็นคำที่แสดงลักษณะของการคิด ซึ่งใช้ ในลักษณะเป็นคำวิเศษณ์ เช่น คิดกว้าง คิดถูก คิดคล่อง คิด รอบคอบ เป็นต้น ซึ่งเป็นคำที่ไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการ กระทำโดยตรง แต่สามารถแปลความไปถึงพฤติกรรม หรือการกระทำประการใดประการหนึ่ง หรือ หลายประการ รวมกัน จึงเรียกกลุ่มนี้ว่า "ลักษณะการคิด"

3. กระบวนการคิด เป็นคำที่แสดงลักษณะการคิด แต่เป็นคำที่ ครอบคลุมพฤติกรรมหรือ การกระทำหลายประการสัมพันธ์กันเป็น ลำดับขั้นตอนมีความหมายถึง กระบวนการในระดับที่สูง หรือมากกว่า ซับซ้อนกว่าลักษณะการคิด เช่น การคิดรอบคอบที่หมายถึงการคิดให้ กว้างรอบด้าน รวมทั้งการคิดให้ลึกซึ้งถึงแก่น หรือสาเหตุที่มาของสิ่งที่คิด และอาจจะต้องมีการคิดไกล พิจารณาถึง ผลที่จะตามมา และการคิดที่เป็นกระบวนการ จึงต้องอาศัยพฤติกรรม หรือการกระทำ ทักษะจำนวน มาก

ความสำคัญของการคิดแต่ละลักษณะ โดยลักษณะการคิดบางประการที่คิดว่าเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญและจำเป็นต่อการส่งเสริม ฝึกฝนให้กับผู้เรียน สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะการคิดที่เป็นหัวใจของการคิด คือ เป้าหมาย ของการคิด ไม่ว่าจะคิดเกี่ยวกับ สิ่งใดการตั้งเป้าหมายของการให้ ถูกทางเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการคิดนั้นหากเป็นไปในทางที่ผิด แม้ความคิดจะมีคุณภาพสักเพียงใดก็อาจจะคิดให้เกิดความเสียหายความเดือดร้อน แก่ส่วนรวมได้ ยิ่งความคิดมีคุณภาพสูง ความเดือดร้อนเสียหาย ก็จะมีสูงตามไปด้วย ดังนั้น หากไม่มีทิศทางที่ ถูกต้องคอยกำกับควบคุมแล้ว การคิดนั้นก็ไร้ประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ การคิดถูกทางจึงเป็น การคิดที่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ระยะยาว

2. ลักษณะการคิดระดับพื้นฐาน ที่จำเป็นสำหรับบุคคลทุกระดับ ได้แก่ "การคิด คล่อง" หมายถึง กล้าที่จะคิดและมีความคิดหลังไหลออกมาได้อย่างรวดเร็ว "การคิด หลากหลาย" หมายถึง คิดให้ได้ความคิดในหลายลักษณะหลายประเภท หลายชนิด หลาย รูปแบบ "การคิดละเอียดลออ" หมายถึง การคิดเพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะส่งผลให้ ความคิดมีความ รอบคอบขึ้น "การคิดชัดเจน" หมายถึง การคิดให้เกิดความเข้าใจสิ่งที่คิด สามารถอธิบายขยายความ ได้ด้วยคำพูดของตนเอง ลักษณะทั้ง 4 แบบนี้เป็นลักษณะ เบื้องต้นที่จะนำไปใช้ในการคิดลักษณะ อื่นที่มีความซับซ้อน ยิ่งขึ้น

3. ลักษณะการคิดระดับกลาง ได้แก่ "การคิดกว้าง" หมายถึง การคิดให้ได้หลายด้านหลาย แง่มุม "การคิดลึกซึ้ง" หมายถึง คิดให้เข้าใจถึงสาเหตุที่มา และ ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่ซับซ้อน ที่ส่ง ให้เกิดผลต่างๆ รวมทั้งคุณค่าความหมายที่แท้จริงของสิ่งนั้น "การคิดไกล" หมายถึง การประมวล ข้อมูล ในระดับกว้างและระดับลึก เพื่อทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ "การคิดอย่างมี เหตุผล" หมายถึงการคิดโดยใช้หลัก เหตุผลแบบนิรนัย หรือ อุปนัย

4. ลักษณะการคิดระดับสูง ได้แก่การคิดที่ต้องมีกระบวนการ มีขั้นตอนที่มากและซับซ้อน ขึ้นในที่นี้ขอเรียกว่ากระบวนการคิด และกระบวนการคิด ที่มีความสำคัญและจำเป็นในที่นี้ คือ “กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ” ซึ่งหากบุคคลใด สามารถคิดได้อย่างมีวิจารณญาณแล้ว ก็จะได้สานความคิดที่ผ่านการกลั่นกรองมาดีแล้วนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เช่นนำไปใช้ในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การริเริ่ม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการปฏิบัติการสร้าง และการผลิตสิ่งต่างๆ รวมทั้งการที่จะนำไปศึกษาวิจัยต่อไป

การพัฒนาทักษะการคิดแบบต่าง ๆ

ลักษณะการคิด หมายถึง แบบแผนในการคิด ลักษณะ การคิดแบบใดแบบหนึ่งจะมีแบบแผนหรือกระบวนการ หรือขั้นตอนในการคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของตนซึ่งมุ่งเน้นมาตรฐานของการคิด ทิศนา เขมมณีและคณะได้เสนอ 9 ลักษณะการคิดที่ควรพัฒนา ได้แก่

คิดคล่อง เพื่อให้ได้ความคิดจำนวนมากและคิดได้อย่างรวดเร็ว

วิธีคิด

1. คิดเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้ได้จำนวนมากและอย่างรวดเร็ว
2. จัดหมวดหมู่ของความคิด

เกณฑ์ความสามารถในการคิดคล่อง

1. สามารถบอกความคิดได้จำนวนมาก
2. สามารถบอกความคิดได้จำนวนมาก และในเวลาอย่างรวดเร็ว
3. สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดได้

คิดหลากหลาย เพื่อให้ได้ความคิดที่มีลักษณะหรือรูปแบบต่างๆ กัน

วิธีคิด

1. คิดเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้ได้รูปแบบ/ลักษณะ/ประเภทที่หลากหลายแตกต่างกัน
2. จัดหมวดหมู่ของความคิด

เกณฑ์ความสามารถในการ คิดหลากหลาย

1. สามารถให้ความคิดที่มีลักษณะ/รูปแบบ/ประเภทที่หลากหลาย
2. สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดได้

คิดละเอียด เพื่อให้ความคิดที่ผ่านการพิจารณาถึงรายละเอียดของสิ่งนั้น

วิธีคิด

1. คิดให้ได้รายละเอียดหลักที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิด
2. คิดให้ได้รายละเอียดย่อยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิด

เกณฑ์ความสามารถในการคิดละเอียด

1. สามารถให้รายละเอียดหลักเกี่ยวกับเรื่องที่ได้คิดได้
2. สามารถให้รายละเอียดย่อยเกี่ยวกับเรื่องที่ได้คิดได้

คิดชัดเจน เพื่อให้มีความรู้ว่าคุณคิด/ความรู้ของคนส่วนไหนที่ตนยังไม่เข้าใจ/สงสัย/และส่วนไหนที่ตนเข้าใจสามารถอธิบายได้

วิธีคิด

1. พิจารณาถึงที่คิดแล้วหาว่า
 - 1.1 ตนรู้/เข้าใจอะไร
 - 1.2 ตนเองไม่เข้าใจอะไร
2. ในส่วนที่เข้าใจให้ลองคิดอธิบายขยายความด้วยคำพูดของตน

เกณฑ์และความสามารถในการคิดชัดเจน

1. สามารถบอกได้ว่าในเรื่องที่คิด ตนเองรู้/เข้าใจอะไรบ้างและไม่รู้/เข้าใจอะไรบ้าง
2. สามารถอธิบาย ขยายความหรือยกตัวอย่าง ในเรื่องที่ตนเองรู้/เข้าใจได้

คิดอย่างมีเหตุผล เพื่อให้ได้ความคิดที่สามารถอธิบายได้ด้วยหลักของเหตุผล

วิธีคิด

1. จำแนกข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็นออกจากกัน
2. พิจารณาเรื่องที่คิดบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงโดยใช้หลักเหตุผล
 - 2.1 แบบนิรนัยคือคิดจากหลักการทั่วไปไปสู่ข้อเท็จจริงย่อยๆ
 - 2.2 แบบอุปนัยคือคิดจากข้อเท็จจริงย่อยๆ ไปสู่หลักการทั่วไป

เกณฑ์ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล

1. สามารถแยกข้อเท็จจริงและความคิดเห็นออกจากกันได้
2. สามารถใช้เหตุผลแบบ นิรนัยหรืออุปนัยในการพิจารณาข้อเท็จจริง
3. สามารถใช้เหตุผลทั้งแบบ นิรนัยหรืออุปนัยในการพิจารณา ข้อเท็จจริง

คิดถูกทาง เพื่อให้ได้ความคิดที่เป็นประโยชน์ในทางที่ดีต่อสังคม

วิธีคิด

1. ตั้งเป้าหมายของการคิดไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
2. คิดถึงประโยชน์ระยะยาวมากกว่าประโยชน์ระยะสั้น

เกณฑ์ความสามารถในการคิดถูกทาง

1. เกณฑ์ประโยชน์ส่วนตนส่วนรวม

- 1.1 เกิดประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น
- 1.2 เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น
- 1.3 เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น โดยเน้นส่วนรวมเป็นสำคัญ
2. เกณฑ์ประโยชน์ระยะสั้นระยะยาว
 - 2.1 เกิดประโยชน์ระยะสั้น
 - 2.2 เกิดประโยชน์ระยะยาว

คิดกว้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่เราคิดอย่างครอบคลุม

วิธีคิด

1. คิดถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราคิดให้ครอบคลุมสิ่งที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อเรื่องที่เราคิด

2. คิดถึงความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อเรื่องที่เราคิด

3. คิดถึงจุดสำคัญทั้งที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย และจุดที่น่าสนใจขององค์ประกอบที่มี

ความสำคัญต่อเรื่องที่เราคิด

เกณฑ์ความสามารถในการคิดกว้าง

1. สามารถระบุองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราคิดได้ครอบคลุมสิ่งที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อเรื่องที่เราคิด

2. สามารถระบุได้ว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราคิดมี ความสำคัญมากน้อยเพียงใดต่อเรื่องที่เราคิด

3. สามารถวิเคราะห์จุดสำคัญทั้งที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่น่าสนใจขององค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราคิด

คิดลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงในสิ่งที่คิด โดยเข้าใจถึงความซับซ้อนของโครงสร้างและระบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโครงสร้างนั้น รวมทั้งความหมายหรือคุณค่าของสิ่งที่คิด

วิธีคิด

1. วิเคราะห์ให้เห็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ โยงใยและสัมพันธ์กันอย่างไร ซับซ้อนจนประกอบกันเป็นโครงสร้างหรือภาพรวมของสิ่งนั้น

2. วิเคราะห์ให้เข้าใจถึงระบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่อยู่ภายในโครงสร้างนั้น

3. วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาหรือความหมายหรือคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งที่คิดได้

เกณฑ์ความสามารถในการคิดลึกซึ้ง

1. สามารถอธิบายโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในโครงสร้างของเรื่องที่เราคิดได้

2. สามารถบอกสาเหตุของปัญหาหรือความหมายหรือ คุณค่าที่แท้จริงของสิ่งที่คิดได้
3. สามารถใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ทำนายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกิดทั้งทางกว้างและทางลึก

คิดไกล เพื่อให้ได้ความคิดที่เชื่อมโยงไปในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและเตรียมการเพื่ออนาคตที่ดี

วิธีคิด

1. นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกิดทั้งทางกว้างและทางลึกมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ
2. ทำนายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นชั้นๆ ไปโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ เป็นฐานในการทำนายอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ เป็นฐานในการทำนาย

เกณฑ์ความสามารถในการ คิดไกล

1. สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่เกิดทั้งทางกว้างและทางลึก
2. สามารถใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ทำนายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกิดทั้งทางกว้างและทางลึก

สรุป การคิด หมายถึง ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศ กล้าคิด คิดให้ได้หลายด้าน หลายแง่มุม คิดหลายรูปแบบ คิดให้ไกล คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบอย่างมีเหตุผล สมวัย คิดในเชิงบวก คิดอย่างละเอียดลออ คิดแบบมีจินตนาการสร้างสรรค์สมวัยคิดแก้ปัญหาที่เป็นระบบและมีจุดหมายปลายทางเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.3 ด้านการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นความสามารถในการจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ไขปัญหามีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมคนเราจะมีความสุขอย่างแท้จริง ต้องมีการดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง ปฏิบัติถูกต้องต่อชีวิตของตนเอง ต่อสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคม ทางธรรมชาติ และทางวัตถุทั่วไป รวมทั้งเทคโนโลยี คนที่ดำเนินชีวิตถูกต้อง ย่อมมีชีวิตที่ดีงาม มีความสุขที่แท้จริง และมีความสุขที่เอื้อต่อการเกิดมีความสุขของผู้อื่นด้วยการดำเนินชีวิตถูกต้องหรือปฏิบัติถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายที่กล่าวมา หากมองในแง่ของการดำรงตนต่อสู้ เพื่อให้อยู่รอดหรือนำชีวิตไปให้ล่วงพ้นสิ่งบีบคั้นติดขัดคับ

ข้อ มีความเป็นอยู่ด้วยดี การดำเนินชีวิตในแง่ดีคือการแก้ปัญหาหรือการดับทุกข์ ผู้ที่แก้ปัญหาได้ถูกต้อง ล่วงพ้นปัญหาไปได้ ย่อมเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีความสุข ไร้ความทุกข์ รู้จักแก้ปัญหา หรือเรียกว่า แก้ปัญหาเป็นการแก้ปัญหาเป็นหรือมีวิธีคิดแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี เรียกว่า วิธีคิดแบบอริยสัจจ์ ประกอบด้วย ทุกข์ (ตัวปัญหา เป็นสถานการณ์ที่ไม่ต้องการ) สมุทัย (เหตุ ที่มาของปัญหา เป็นจุดที่ต้องแก้ไข จึงจะพ้นจากปัญหาได้) นิโรธ (ภาวะสิ้นปัญหา เป็นจุดหมายที่ต้องการจะเข้าถึง) และ มรรค (วิธีการหรือข้อปฏิบัติที่ต้องทำ เพื่อบรรลุภาวะสิ้นปัญหา) หลักการหรือสาระสำคัญของวิธีคิดแบบอริยสัจจ์ก็คือ เริ่มต้นจากปัญหาหรือทุกข์ที่ประสบ โดยเราทุกคนมีหน้าที่กำหนดรู้ทำความเข้าใจกับปัญหาหรือความทุกข์นั้นให้ชัดเจน แล้วสืบค้นหาสาเหตุเพื่อเตรียมแก้ไข ขณะเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายให้แน่ชัดว่าคืออะไร เป็นไปได้หรือไม่ และเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดหาวิธีที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหา ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทุกข์ คือ สภาพปัญหา ความคับข้อง ติดขัด กดดัน บีบคั้น ที่ได้ประสบ หน้าที่ของเรามีเพียงกำหนดรู้ทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตให้ชัดหน้าที่นี้เรียกว่า ปริณญา เราไม่มีหน้าที่เอาทุกข์มาครุ่นคิด มาแบกไว้ หรือคิดขัดเคืองเป็นปฏิปักษ์กับความทุกข์ หรือห่วงกังวลลอยหายทุกข์ เพราะมีแต่จะทำให้ทุกข์เพิ่มขึ้น เราอยากแก้ทุกข์ได้ ต้องแก้ด้วยการรู้และกำจัดเหตุของมัน

ขั้นที่ 2 สมุทัย คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์หรือสาเหตุของปัญหา เหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลจนเป็นสภาพบีบคั้น กดดัน คับข้อง ติดขัด อึดอัด ในรูปต่างๆ เมื่อประสบทุกข์หรือปัญหา เราต้องพิจารณาสืบสาวหาสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ วินิจฉัยมูลเหตุของปัญหา หน้าที่ของเราคือ ปหาน ได้แก่ กำจัด แก้ไข หรือละเสีย

ขั้นที่ 3 นิโรธ คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์ ภาวะไร้ทุกข์ ภาวะพ้นปัญหา หมดปัญหา เป็นจุดหมายที่ต้องการ หน้าที่ของเรา คือ สัจฉิกิริยา คือ ทำให้เป็นจริง ทำให้สำเร็จหรือบรรลุถึง ในขั้นนี้เราต้องกำหนดว่า จุดหมายที่ต้องการคืออะไร เป็นไปได้หรือไม่ เป็นไปได้ได้อย่างไร มีหลักการในการเข้าถึงอย่างไร

ขั้นที่ 4 มรรค คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือวิธีแก้ปัญหามา ได้แก่ วิธีการและรายละเอียดที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อกำจัดเหตุปัจจัยของปัญหา ให้เข้าถึงจุดหมายที่ต้องการ หน้าที่ของเรา คือ ภavana ได้แก่ การปฏิบัติหรือลงมือทำ ด้วยการกำหนดวิธีการ แผนการ และรายการสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสาเหตุของปัญหาได้สำเร็จ โดยสอดคล้องกับจุดหมายที่ต้องการ

ความสามารถในการแก้ปัญหา

วิเคราะห์ปัญหา เด็กสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง กับบุคคลใกล้ชิด สนใจค้นหาสาเหตุของปัญหา ระบุสาเหตุ จัดระบบข้อมูล จัดหมวดหมู่สาเหตุของปัญหาได้ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุของปัญหาอย่างสมเหตุสมผล กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่มีความเป็นไปได้ และ

ตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา จากการพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดที่ไม่เกิดผลกระทบในทางลบแก่ตนเอง และผู้อื่น

วางแผนแก้ปัญหา เด็กเหล่านี้จะรู้สึกว่าการวางแผนแก้ปัญหาเป็นสิ่งดี สนใจที่จะหาข้อมูลหลายๆ ด้าน และนำข้อมูลต่างๆ มาใช้วางแผนแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน

ดำเนินการแก้ปัญหา ด้วยการปฏิบัติตามแผนที่คิดไว้ สามารถตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจนครบถ้วนสมบูรณ์

วิเคราะห์ผล ที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยผลที่เกิดจากการแก้ปัญหามีความถูกต้อง และเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลและคุณธรรม รู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุข เมื่อสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จเด็กที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา จะไม่กลัวหากจะต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคใดๆ แต่จะมีความเข้าใจปัญหา มีจิตใจที่เข้มแข็ง มองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ไม่ฟุ้งซ่าน โวยวาย มักเป็นคนที่มีใจเย็น มีความละเอียดรอบคอบในการคิด เพราะเด็กเหล่านี้จะมีความเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ และพร้อมที่จะหาหนทางแก้ไข ปรับเปลี่ยนวิธีการจนกว่าจะสามารถแก้ปัญหาได้เด็กวัยประถม เป็นวัยแห่งความฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบปฏิภาณ และความคิดสร้างสรรค์ เป็นวัยแห่งการตั้งคำถาม มีความสนใจใฝ่รู้ ชอบค้นหาคำตอบ และเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ครูควรจัดกิจกรรมให้เด็กวัยนี้ เพื่อปลูกฝังการแก้ไข ปัญหาต่างๆ อย่างมีหลักการ ดังนี้

สอนจากปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน ด้วยการที่ครูนำปัญหาต่างๆ ที่เด็กพบ ทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน หรือในชุมชน มาให้เด็กพิจารณาว่า ปัญหาใดที่ควรได้รับการแก้ไขโดยด่วน และฝึกให้เด็กคิดแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยวิธีการฝึกสนทนาธรรม (ธรรมสภาจณา) คือ นำปัญหามาพิจารณาร่วมกัน และฝึกให้เด็กอภิปราย สนทนาโต้ตอบ โดยใช้เหตุและผล มีการถาม-ตอบ (ปุจฉา วิสัชนา) แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เด็กได้พูดคุยปรึกษาหารือกัน เพื่อค้นหาแนวทางแก้ปัญหาให้สำเร็จ

สอนให้เด็กร่วมกันจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาจราจร ปัญหาความปลอดภัย ฯลฯ ให้เด็กได้พยายามคิดค้นแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่ต้องเผชิญอุปสรรค ความยากลำบาก โดยใช้วิธีคิดแบบอริยสัจเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา เริ่มจากการให้เด็กกำหนดปัญหาที่เด็ก ๆ สนใจ ครูตั้งคำถามที่ท้าทายความรู้ความสามารถของเด็ก (ทุกข์) ฝึกให้เด็กช่วยกันคิดระดมสมอง ทำงานเป็นกลุ่ม กระตุ้นให้เด็กระบุสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) ระบุดูจุดหมายที่ต้องการ คือ ภาวะที่ไร้ทุกข์ หมดปัญหา (นิโรธ) ให้เด็ก ๆ พิจารณาข้อดี-ข้อจำกัดของแนวคิดต่างๆ และเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดร่วมกัน กำหนดวิธีและรายละเอียดต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้แก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ (มรรค) จากนั้นครูจึงให้เด็กนำไปทดลองปฏิบัติตามแนวทางที่เลือกและบันทึกผลเกี่ยวกับการทำกิจกรรมนั้น แล้วจึงให้เด็ก ๆ ร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันสังเกต อภิปรายว่าโครงการนี้ประสบผลสำเร็จเพียงใด มีอะไรที่ควรปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้อีก

สอนจากกิจกรรมในวิถีชีวิต เช่น การปลูกผัก ทำอาหาร หรือทำศิลปะประดิษฐ์ การให้บริการช่วยเหลือผู้อื่น โดยเด็กจะเป็นผู้บริการครู ล้างจานให้เพื่อน เป็นต้น กิจกรรมในวิถีชีวิตล้วนเป็นกิจกรรมที่เด็กจะต้องทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เด็กฝึกฝนการคิดของตนให้มีความถูกต้องดีงาม แสวงหาหนทางแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาตามเหตุปัจจัยที่สอดคล้องกับความเป็นจริง คิดทำสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว เด็กๆ จะได้ฝึกคิดใคร่ครวญว่าจะต้องเริ่มต้นจากสิ่งใด แล้วจึงพิจารณาอย่างรอบคอบที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้เกิดผลดี ได้เรียนรู้การแบ่งหน้าที่ การดูแลเอาใจใส่ในรายละเอียดต่างๆ ได้ฝึกทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ฝึกคิดแก้ปัญหา เชื่อมโยงสิ่งที่เด็กได้เรียนรู้ลงสู่การปฏิบัติ จนไปถึงการสรุปผลการทำงาน เพื่อฝึกสื่อสารให้ผู้อื่นได้เข้าใจ

พ่อแม่สามารถปลูกฝังการคิดแก้ปัญหาให้กับลูก โดยเริ่มต้น ดังนี้

นำแนวคิดกระบวนการทางปัญญา ของนายแพทย์ประเวศ วะสี เป็นหลักในการฝึกปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน และเป็นการจัดระบบการเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่ชัดเจนให้กับลูก ดังนี้คือ ฝึกให้ลูกสังเกต สิ่งที่พบเห็นทั่วไป เมื่อสังเกตแล้วควรบันทึก ด้วยการวาดภาพ เขียนบรรยาย ถ่ายภาพ เขียนแผนที่ความคิด ฯลฯ เมื่อลูกมีผลงานสร้างสรรค์ขึ้นมา ควรฝึกให้ลูกรู้จักนำเสนอ ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ฝึกให้ลูกรู้จักฟัง อย่างมีฉันทะ มีสติ มีสมาธิ จะช่วยให้ลูกเข้าใจเรื่องที่ฟังได้ดีขึ้น ฝึกให้ลูกรู้จักถาม-ตอบ ฝึกใช้เหตุผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำให้เกิดความแจ่มแจ้งในเรื่องนั้นๆ ฝึกตั้งคำถามถึงสิ่งต่างๆ ที่ลูกได้เรียนรู้ว่า สิ่งนั้นเกิดจากอะไร มีประโยชน์อย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ การตั้งคำถามที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ จะทำให้ลูกอยากได้คำตอบ ฝึกค้นหาคำตอบ เมื่อพ่อแม่ตั้งคำถามแล้ว ควรฝึกให้ลูกค้นหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่างๆ ฝึกทำวิจัย เพื่อหาคำตอบหรือเพื่ออธิบายสิ่งที่ปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ จะทำให้ลูกเกิดความภาคภูมิใจและเกิดประโยชน์แก่ตัวลูกเอง ฝึกเชื่อมโยงบูรณาการให้เห็นความเป็นไปทั้งหมด บูรณาการความรู้ที่ได้เรียนรู้มา เห็นตัวอย่างเกิดการเรียนรู้ว่าตัวเองเป็นอย่างไรตามความเป็นจริง และฝึกให้ลูกเขียนเรียบเรียงถึงกระบวนการเรียนรู้และความรู้ที่ได้มา เป็นการจัดระเบียบความคิดให้ประณีตขึ้น ทำให้แม่นยำขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนรู้ของผู้อื่นในวงกว้างออกไปตั้งวงสนทนาภายในครอบครัว การที่พ่อแม่ชักชวนลูกพูดคุยถึงความเป็นไปในชีวิตประจำวันของลูกว่า วันนี้ทำอะไรมาบ้าง พบเห็นสิ่งใด พ่อแม่ลองให้ลูกได้แสดงความคิดเห็น บอกเหตุผลของความพอใจหรือไม่พอใจต่างๆ ว่ารู้สึกอย่างไร พูดคุยถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัว ให้ลูกได้ฝึกช่วยกันระบุดูแลและยอมรับปัญหา รวมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน วิเคราะห์ผลที่ตามมา เพื่อจะได้ปรับปรุงให้ปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

คุณธรรมเป็นสิ่งที่พ่อแม่ต้องให้ความสำคัญ การสร้างลูกให้มีคุณธรรมนั้น พ่อ แม่ ลูก ต้องช่วยกัน โดยพ่อแม่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูก เพราะลูกกำลังศึกษาว่าในกรณีที่เกิดเหตุการณ์

ต่างๆ ที่มีสภาพติดขัด อึดอัด คับข้อง กัดดัน บีบคั้น พ่อแม่มีวิธีแก้ปัญหที่เกิดขึ้นนั้นอย่างไร มีท่าที่ต่อปัญหาอย่างไร เมื่อพ่อแม่เป็นทุกข์ ผิดหวัง ไม่ได้ใจ พ่อแม่มีวิธีทำใจอย่างไร คุณธรรมข้อสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนเป็นพ่อแม่ คือ การแสดงท่าทีต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งที่มีน้ำหนักมากกว่าคำพูด คือ พฤติกรรมที่ลูกเห็น และลูกเรียนรู้จากพ่อแม่ตลอดเวลา พ่อแม่จึงต้องเรียนรู้ที่จะรักษาอารมณ์ของตัวเองให้ดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค ก็ถือเป็นเรื่องท้าทาย กล้าเผชิญหน้า มีความสุขในการแก้ปัญหา ด้วยการมองตามเหตุปัจจัย ให้ลูกเกิดการเรียนรู้ว่าส่วนไหนที่เราต้องยอมรับ แก้ไขไม่ได้ ส่วนไหนที่เราแก้ไขได้ หรือส่วนไหนที่เราพัฒนาได้

เด็กทุกวันนี้กำลังขาดความฉลาดในความเป็นมนุษย์ เพราะความฉลาดไม่ได้จบอยู่ที่ไอคิว แต่เป็นความฉลาดในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความมีวุฒิภาวะ มีคุณธรรมเป็นแก่นแท้ของชีวิต เด็กๆ เคยถามตัวเองหรือไม่ว่า ทุกวันนี้เราเกิดมาทำไม เราเกิดมาเพื่ออะไร และชีวิตที่ดีงามเป็นอย่างไร มีจริงไหมปัญหาในการดำเนินชีวิตของคนเรา เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น ปัญหาการทำงาน ปัญหาการสื่อสาร ปัญหาเศรษฐกิจ ฯลฯ และปัจจัยภายใน คือ ตัวของเราเอง ที่มีกิเลส เป็นผู้กำกับสำคัญ 3 ตัว ได้แก่ โลภะ (ความอยากมี อยากเป็น อยากได้) โทสะ (ความโกรธ อาฆาตพยาบาท มุ่งคิดร้ายต่อผู้อื่น) โมหะ (ความหลง ความไม่รู้ชัด ไม่รู้แจ้ง)

ดังนั้น การแก้ปัญหาวิตที่มีกิเลสเป็นผู้กำกับ จึงควรแก้ความโลภ ด้วยการให้ การแบ่งปัน สิ่งของ แบ่งปันความสุข ให้กับผู้อื่น แก้ความโกรธ ด้วยความเมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การมองผู้อื่นในแง่ดี คิดด้านบวก ให้อภัยผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข แก้ความไม่รู้ ด้วยการสดมภ์ เจริญภาวนานั่งสมาธิ เดินจงกรม จะทำให้เรามีสติ รู้ตัวอยู่เสมอว่ากำลังทำอะไร เกิดสมาธิ มีความตั้งใจแน่วแน่ในสิ่งที่กำลังทำ เกิดปัญญา ในการดำเนินชีวิต สามารถคิดแก้ปัญหาต่างๆ ได้เมื่อกิเลสน้อยลง ความทุกข์ก็ลดลง ปัญหาวิตก็จะลดลง ความสุขก็จะบังเกิดขึ้น พูดอีกนัยหนึ่งว่า ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต สามารถแก้ไขได้ด้วยศีล สมาธิ และปัญญา

แก้ปัญหาวิตด้วยศีล คือ การรักษาศีล 5 เพราะศีล คือ บทศึกษาหรือบทฝึกพัฒนาตัวเอง เริ่มจากการดูแลกายและวาจาของตนเอง ด้วยการประพฤติที่ถูกต้องต่อคนรอบข้าง ต่อสิ่งรอบข้าง ฉลาดในการเลือกทำ และฉลาดเลือกสิ่งที่ไม่ทำ มีหลักการที่รู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร เป็นการดเว้นจากการกระทำ 5 อย่าง ไม่แก้ไขปัญหาวิตด้วยการเบียดเบียน จึงเป็นการให้ในสิ่งที่ล้ำค่า คือ ให้ความปลอดภัย ให้ความเมตตา ไม่ลักขโมย แต่เคารพในทรัพย์สินของผู้อื่น ไม่ประพฤติดินในกาม แต่สามารถดเว้นในการประพฤติดินตามอารมณ์ทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นได้ ไม่โกหก ไม่พูดเท็จ แต่เพราะมีสติ รู้ตัว ระมัดระวังตัว สามารถพูดความจริงได้ ไม่แก้ปัญหาวิตด้วยการดื่มสุรา แต่เราเห็นประโยชน์ในการไม่ดื่มเหล้า เพราะจะทำให้มีสติและปัญญาในการคิดแก้ไขปัญหาวิตต่างๆ ได้

แก้ปัญหาวิตด้วยสมาธิ ด้วยการสดมภ์ทำวัตร เจริญภาวนา นั่งสมาธิ เดินจงกรม ทำความเพียรเข้า-เย็น เป็นประจำทุกวัน จะทำให้เรารู้สึกตัว ตั้งสติได้ เป็นการฝึกจิตใจอยู่ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง คนที่มีสมาธิ จะเป็นคนมีจิตใจมั่นคง ไม่วอกแวกหวั่นไหว ผ่องใส เบิกบาน ผ่อนคลาย

ตั้งมั่น มีสติ ไม่เลื่อนลอย มีกำลังใจ มีความเข้มแข็ง อดทน พร้อมทั้งจะเผชิญสถานการณ์ต่างๆ และมีพลัง นุ่มนวลควรแก่งาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ไปได้

แก้ปัญหาชีวิตด้วยปัญญา ซึ่งปัญญามี 3 ระดับ คือ ปัญญาที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน จากประสบการณ์ ปัญญาที่เกิดจากความคิด และปัญญาที่เกิดจากการฝึกฝน ทำบ่อยๆ จนชำนาญ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นในชีวิต เราสามารถนำความรู้มาใช้ในการคิด แก้ไขปัญหาชีวิตได้ ด้วยการมีความรู้ความเข้าใจที่ยังลงไปในความจริงของสิ่งทั้งหลาย นำสู่ความดับทุกข์ในที่สุด

ความหมายของทักษะการแก้ปัญหา

มิลเลอร์ (Miller. 1998) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคตและการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหว่า หมายถึงการใช้ประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและการสรุปความเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหอย่างมีเหตุผล

กรมควบคุมโรค (2546) กล่าวว่า แก้ปัญหา คือ ความสามารถในการคิดหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

ประเสริฐ ตันสกุล (2551) กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการที่เหมาะสม

กองสุขศึกษา (2551) กล่าวว่าทักษะการแก้ปัญหเป็นความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความตึงเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

มัทนธรา ธรรมบุศย์ (2551) กล่าวว่าทักษะในการแก้ปัญหเป็นความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

แนวทางการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา

ปัญหาเป็นเรื่องปกติและเกิดขึ้นได้กับมนุษย์ทุกๆ คน และการแก้ปัญหาก็เป็นทักษะที่เป็นประโยชน์สำหรับการเผชิญกับความยุ่งยากของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างไรก็ตาม การขาดทักษะของการแก้ปัญหาหรือความสามารถในการแก้ปัญหาก็มีความสัมพันธ์กับปัญหาทางด้านจิตใจที่มากมายไม่ว่าจะเป็นเด็กและผู้ใหญ่ รวมถึงอาการของความซึมเศร้าและความยุ่งยากในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วย ในแนวคิดหลักการของการบำบัดเชิงพฤติกรรมนั้น ทักษะการแก้ปัญหาก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของบุคคลได้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเครียด ปัญหาความวิตกกังวล ปัญหาด้านความโกรธ ปัญหาการควบคุมตนเองและการแสดง

พฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนการปรับตัวทางสังคม (Spiegler;& Guevremont. 1998) ซึ่งเรซ (Race. 1994) ได้เสนอแนวคิดของการแก้ปัญหา

เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาไว้ดังนี้

1. ยอมรับว่าคุณมีปัญหา (Accept that you may have a problem) เพื่อเป็นการช่วยให้บุคคลไม่ต้องมองหาว่าจะเกิดปฏิกิริยากับตนเอง และจะได้ไม่เสียเวลากับการที่จะกล่าวโทษตนเองและบุคคลอื่นๆ

2. บอกให้ได้ว่าปัญหาของคุณคืออะไร (What the problem is) เพื่อทำความเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่ปัญหาและทำให้คุณไม่สบายใจ

3. ลองมองหาบุคคลที่คุณสามารถจะพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาของคุณได้ (Talk about your problem to someone) การมองหาบุคคลที่จะพูดคุยในปัญหาของเราสมควรเป็นบุคคลที่คุณสามารถไว้วางใจได้

4. หาคำตอบว่าทำไมจึงเกิดปัญหาขึ้น (Work out why the problem arose) วิธีนี้อาจจะไม่ได้ช่วยในการแก้ปัญหาของคุณในปัจจุบันมากนัก แต่เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแบบนี้ซ้ำกับคุณอีกในอนาคต

5. ปรึกษามุมมองอื่นโดยการบอกถึงแผนการแก้ปัญหาของคุณว่าเป็นอย่างไร (Tell someone what you are planning to do) ถ้าคุณไม่มั่นใจว่าวิธีการแก้ปัญหาของคุณจะได้ผลหรือไม่ ให้ลองปรึกษากับบุคคลอื่นที่คุณมั่นใจและไว้วางใจ เพื่อบางทีอาจจะมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประกอบกับเป็นการให้คุณได้ทบทวนแผนการแก้ปัญหาของคุณด้วย

6. ดำเนินการตามแผนการแก้ปัญหา (Keep a log of what you do) สิ่งนี้จะช่วยให้คุณรู้สึกว่าคุณได้มีการปฏิบัติตามแผนของคุณเพื่อเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าในการแก้ปัญหาด้วย

7. ปรับมุมมองปัญหาว่าไม่ใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสที่ทำให้คุณพัฒนาตนเอง (Regard each problem as an opportunity to grow) เมื่อคุณรู้สึกเป็นทุกข์กับปัญหา ให้ลองปรับมุมมองใหม่ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาให้ตัวเองมีทักษะเพิ่มความสามารถกับตนเองสำหรับขั้นตอนของการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา โดโคเนียและเครสเนอร์ (O' Donohue; Krasner) ได้แบ่งขั้นตอนของการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจในปัญหา (Problem orientation) ซึ่งเป็นการรับรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น และในการแก้ปัญหานั้นจะไม่เป็นการเสียเวลา หรือคุ้มค่างกับเวลาที่เสียไป

ขั้นที่ 2 การนิยามปัญหา (Problem definition) เป็นการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทำความเข้าใจในปัญหานั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาจริง

ขั้นที่ 3 การนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา (Generation of alternative solutions) ขั้นนี้เป็นระดับวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อาจเป็นการมองหาคำแนะนำเกี่ยวกับความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจ (Decision making) เป็นการเปรียบเทียบและตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติการและการตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหา (Solution implementation and verification) เป็นขั้นตอนการนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตัดสินใจเลือกแล้วไปใช้ และพิจารณาถึงระดับของประสิทธิผลของวิธีการแก้ปัญหานั้นๆ นอกจากนี้ สไปเกลอร์ และกวูเวทมูท (Spiegler, & Guevremont. 1998: 346-355) ได้เสนอแนวคิดของกระบวนการพื้นฐานการแก้ปัญหา ไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ การยอมรับในปัญหาที่เกิดขึ้นการนิยามปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา การนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา การตัดสินใจวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด และการปฏิบัติพร้อมทั้งการประเมินประสิทธิผล

ดังนั้นการให้ความสำคัญในการสอนทักษะการแก้ปัญหาของวัยรุ่นนั้น ต้องให้ผู้ฝึกได้ฝึกฝนทักษะของการแก้ปัญหาในประเด็นปัญหาที่หลากหลาย รวมถึงการกระตุ้นในประเด็นปัญหาที่สัมพันธ์กับวัย การศึกษา กลุ่มเพื่อน และครอบครัว

สรุป การแก้ปัญหา หมายถึง ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ไขปัญหามีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

3.4 ด้านการใช้ทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถเชิงสังคมจิตวิทยา ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้ในอนาคต ทักษะชีวิตจะมีส่วนช่วยให้วัยรุ่น สามารถนำความรู้ในเรื่องต่างๆ มาเชื่อมโยงกับทัศนคติผ่านการคิดวิเคราะห์ให้ไตร่ตรองถึงผลที่จะเกิดขึ้น และตัดสินใจปฏิบัติในสิ่งที่เหมาะสมได้ ซึ่งจำเป็นอย่างมากในเรื่องของการดูแลสุขภาพ การป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี ยาเสพติด การท้องไม่พร้อม ความปลอดภัย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ ทำให้เด็กสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และรับมือกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดทักษะเป็นสมรรถนะสำคัญ ที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึกนึกคิด ให้รู้จักสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล รู้จักจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ป้องกันตัวเองในภาวะคับขันและจัดการกับชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสังคม ดังนั้น เพื่อให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการเสริมสร้างทักษะชีวิตให้แก่เด็กนักเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและองค์ประกอบทักษะชีวิตที่องค์การอนามัยโลกกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดความหมายและองค์ประกอบทักษะชีวิตไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบ

2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์ และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ต้องรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด

การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคลรู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุม อารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสารความรู้สึก นึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทักษะชีวิตเป็นความสามารถที่เกิดในตัวผู้เรียนได้ด้วยวิธีการสำคัญ 2 วิธี คือ

เกิดเองตามธรรมชาติ เป็นการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการมีแบบอย่างที่ดี แต่การเรียนรู้ตามธรรมชาติจะไม่มีทิศทางและเวลาที่แน่นอน บางครั้งกว่าจะเรียนรู้ก็อาจสายเกินไป

การสร้างและพัฒนาโดยกระบวนการเรียนการสอน เป็นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผ่านกิจกรรมรูปแบบต่างๆ ได้ลงมือปฏิบัติ ได้ร่วมคิดอภิปรายแสดงความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้สะท้อน ความรู้สึกนึกคิดมุมมองเชื่อมโยงสู่วิถีชีวิตของตนเองเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และปรับให้กับชีวิตกิจกรรมที่จะสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตต้องเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ซึ่งลักษณะของกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมค้นพบความรู้หรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตในด้านการคิดวิเคราะห์การคิดตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียน แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ข่าวสาร เหตุการณ์สถานการณ์ หรือ ประสบการณ์ของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ สืบค้นหรือ ศึกษาค้นคว้าคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากสื่อต่างๆ และแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้สะท้อนตนเองเชื่อมโยงกับชีวิตและ การดำเนินชีวิตในอนาคต

2. กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ลงมือกระทำกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ

ได้ประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมค่าย กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมชมรม/ชุมนุม กิจกรรมโครงงาน/โครงการ กิจกรรมอาสา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็น กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะชีวิตดังนี้

2.1 ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพและใช้ทักษะการสื่อสาร ได้ฝึกการจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง

2.2 ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เข้าใจผู้อื่น นำไปสู่การยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น รู้จักไตร่ตรอง ทำความเข้าใจและตรวจสอบตนเองทำให้เข้าใจตนเองและ เห็นใจผู้อื่น

2.3 ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้แสดงออกด้านความคิด การพูด และการทำงานมีความสำเร็จ ทำให้ได้รับคำชม เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าตนเอง นำไปสู่ความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและสังคม

การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคตจึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเสริมสร้างทักษะชีวิตให้มากที่สุด ทั้งใน 8 สาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันได้แก่กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชมรม/ชุมชน) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์และ กิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะตามนโยบายของสถาน ศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตได้ทุกองค์ประกอบ ของทักษะชีวิต

การประเมินทักษะชีวิต เป็นการประเมินพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้มีพัฒนาการที่ดีตรงตามความต้องการของท้องถิ่น และสังคมโดยการประเมินความสามารถหรือแนวทางในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีสังเกตการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้และวิเคราะห์การ เปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อการรู้จักและภูมิคุ้มกันทางปัญญาจากการสะท้อน ความคิด การเชื่อมโยงความคิดและการแสดงพฤติกรรมต่อเนื่องหลังการเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งผู้ประเมินอาจเป็นครู เพื่อน ผู้ปกครองหรือผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความหมาย ทักษะชีวิต ว่าเป็นความสามารถของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้และเจตคติในการจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสังคมปัจจุบันและ

เตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ทั้งในเรื่องบทบาทหญิงชาย เพศสัมพันธ์ สารเสพติด สุขภาพ จริยธรรม อิทธิพลของสื่อ สิ่งแวดล้อม ชีวิตครอบครัว ตลอดจนปัญหาสังคมด้วยความคิดเชิงเหตุผล ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. 2542)

ความหมายในศาสตร์สาขาจิตวิทยาสังคม องค์การซึ่งเกี่ยวกับการดูแลและสุขภาพของมนุษยชาติและการศึกษาแก่มวลมนุษย ซึ่งได้แก่ องค์การอนามัยโลก (WHO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO ได้ให้ความหมายคำว่า ทักษะชีวิต ดังนี้

1. องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถในการปรับตัว และการมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเมื่อเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นสิ่งที่จรรโลงให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องในขณะที่เผชิญแรงกดดัน หรือกระทบกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ความสามารถนี้ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในการจัดการกับปัญหาที่อยู่รอบตัวภายใต้สังคมปัจจุบัน

2. องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO ให้คำนิยามว่า ทักษะชีวิต คือ ความสามารถในการปรับตัวและพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมกับการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

ข้อสรุปซึ่งได้จากองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO ได้เน้นความสำคัญให้มนุษย์รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีเจตคติและทักษะเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยเน้นความสำคัญในการดูแลสุขภาพ

สรุปความหมายของคำว่า ทักษะชีวิต ผู้เรียนสามารถนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

ทักษะชีวิตมีองค์ประกอบเป็นสมรรถภาพ (competencies) จำแนกเป็นทักษะหลัก 3 ทักษะประกอบด้วย 1. ทักษะด้านการคิด 2. การปรับตัว 3. การตัดสินใจ

คำซึ่งมีความใกล้เคียงกับคำว่าทักษะชีวิต ซึ่งได้แก่ คำว่า ภูมิคุ้มกัน ศิลปะการดำรงชีวิต ทักษะชีวิตศึกษาขององค์การอนามัยโลก WHO ได้ริเริ่มการนำทักษะชีวิต 5 คู่ประกอบด้วย

คู่ที่ 1 ความคิดวิเคราะห์ กับ ความคิดสร้างสรรค์

คู่ที่ 2 ความตระหนักรู้ในตน กับ ความเห็นใจผู้อื่น

คู่ที่ 3 การสร้างสัมพันธภาพ กับ การสื่อสาร

คู่ที่ 4 การตัดสินใจ กับ การแก้ปัญหา

คู่ที่ 5 การจัดการกับอารมณ์ กับ ความเครียด

กิจกรรม จงอธิบายการนำทักษะชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาด้านการสาธารณสุขและการพัฒนาบุคลิกภาพของของบุคคลในชีวิตการทำงาน

แนวตอบกิจกรรม การนำทักษะชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาด้านการสาธารณสุขเริ่มต้นจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ริเริ่มในการนำทักษะชีวิตมาใช้ในการสอนให้คนมีพลังเสริมในตนเอง (Empowerment) ทั้งนี้เพื่อลดความรุนแรงในปัญหาสังคมอันเกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์และสร้างเสริมให้สังคมมนุษย์รู้จักรักษาสุขภาพเพื่อให้คนมีความสุข (Health community) สำหรับการนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลเป็นการนำทักษะชีวิตซึ่งประกอบด้วยทักษะ 5 คู่มามาใช้ในการพัฒนาบุคคลด้านทักษะการคิด การตัดสินใจ การปรับตัว ทั้งในด้านการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวันเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

การนำทักษะชีวิตมาใช้ในประเทศไทย

ในประเทศไทย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการสาธารณสุข ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข

การบูรณาการทักษะชีวิตไว้ในการจัดการเรียนการสอนทั้ง 8 สารการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ การบูรณาการทักษะชีวิตในการเรียนการสอน 8 สารการเรียนรู้

1. การรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และเห็นคุณค่าของตนเอง
2. การรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์
3. การรู้จักตัดสินใจและแก้ปัญหา
4. การรู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลความรู้
5. การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น
6. การจัดการภาวะอารมณ์และความเครียด
7. การปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและริเริ่มใหม่
8. การตั้งเป้าหมาย การวางแผนและดำเนินการตามแผน
9. ความเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ และซาบซึ้งในสิ่งที่ดีงามรอบตัว

การนำทักษะชีวิตมาใช้ในประเทศไทยเริ่มต้นการใช้ในสถานศึกษาทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาโดยใช้โปรแกรมทักษะชีวิตศึกษา Life Skills Education เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นผลดีในด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์และการแก้ปัญหาสังคม

ภายหลังจากการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2542 สถานศึกษาทุกระดับได้สนองตอบในปรัชญาการศึกษา ความรู้คู่คุณธรรม ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาทั้ง 2 ระดับ ได้ทำการบูรณาการทักษะชีวิตไว้ในจัดการเรียนการสอนโดยในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดไว้ใน 8 สาระการเรียนรู้ สำหรับระดับอุดมศึกษาได้บูรณาการทักษะชีวิตไว้ในรายวิชาการศึกษาทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยมีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การพัฒนาตน พัฒนางาน พัฒนาสังคม การนำทักษะชีวิตมาใช้ในการเรียนการสอนประกอบด้วยทักษะหลัก 3 ด้าน 1.ด้านการคิด 2.การปรับตัว 3.การตัดสินใจ การประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตในการสอนวิชาการศึกษาทั่วไปให้เน้น รู้รอบ รู้กว้าง สร้างสรรค์ รู้คิด รู้วิจารณ์ รู้คุณธรรม

องค์ประกอบของทักษะชีวิต

1. กลุ่มทักษะการคิด

ทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดระดับกลาง ทักษะการคิดระดับสูงโครงสร้างทางสมองของบุคคลบ่งชี้ความสามารถของบุคคลโดยจำแนกออกเป็น 2 ส่วน กลุ่มแรก **สมองซีกขวา** จะรับผิดชอบทางด้านอารมณ์ (Emotional) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ก่อให้เกิดคุณลักษณะที่โดดเด่นในด้านความอ่อนไหวทางอารมณ์ที่สามารถประกอบอาชีพทางด้านศิลปะ การออกแบบ การแสดงต่างๆ กลุ่มที่สอง **สมองซีกซ้าย** จะทำหน้าที่ในการควบคุมการรับรู้ การคิดเหตุผล วิเคราะห์หิวพาคษ์วิจารณ์ ก่อให้เกิดลักษณะเด่นในการคิดอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนเหมาะสมกับการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์ สำหรับการคิดเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมีความเหมาะสมกับงานเชิงธุรกิจและการตลาด เป็นต้น

2. กลุ่มทักษะการตัดสินใจ 3.กลุ่มทักษะในการปรับตัว

มนุษย์แต่ละชีวิตมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถทำให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกันได้เช่นผลผลิตจากโรงงาน แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการร่วมกันในการฝึกฝนให้บุคคลรู้จักตนเองในด้านความสามารถตามความถนัด มีความตระหนัก ความรับผิดชอบ และเห็นใจผู้อื่น รู้จักใช้ความคิด การตัดสินใจและควบคุมอารมณ์ของตนเอง การหาทางเลือกโดยให้หลักการเจรจาต่อรองพร้อมการผ่อนคลายความเครียดในทางสร้างสรรค์ การฝึกฝนตนเองในแต่ละช่วงวัยอย่างต่อเนื่องโดยได้รับแรงบัลดาลใจจากสภาพแวดล้อมโดยรวมแล้ว แสดงถึงการนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสมบูรณ์

ทักษะชีวิตมีจุดเริ่มต้นจากครอบครัวโดยบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ฝึกฝนและอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ครอบครัวที่มีความอบอุ่นและมีบรรยากาศภายในครอบครัวซึ่งมีความสุขจะหล่อหลอมบุคลิกภาพที่ดีให้กับบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์พัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคลในแต่ละช่วงวัยตามทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ อีริก.เอช. อีริกสัน (Erik. H. Erikson) มีความเห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ปฏิสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อมทางสังคมตลอดเวลา การอบรมเลี้ยงดู และวัฒนธรรมของสังคมจึงมีผลต่อสุขภาพจิตและบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งเขาได้แบ่งออกเป็น 8 ชั้น แต่ละชั้นมีช่วงวิกฤติของชีวิตดังนี้

1. ชั้นไว้วางใจ - ไม่ไว้วางใจ (อายุ 0-1 ปี) เป็นชั้นพัฒนาตามความเชื่อถือและไว้วางใจผู้อื่น ซึ่งมีผลสะท้อนการมองโลกเชิงบวกและเชิงลบ
2. ชั้นเป็นตัวของตัวเอง-ไม่เป็นตัวของตัวเอง (อายุ 2-3 ปี) เป็นช่วงวัยในการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ชั้นมีความคิดริเริ่ม-ความรู้สึกลึกซึ้ง (อายุ 4-5 ปี) เป็นระยะเวลาที่มีผลต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
4. ชั้นมีความขยันหมั่นเพียร-ความรู้สึกลึกซึ้ง (6-11 ปี) เป็นช่วงที่เด็กไปโรงเรียน เกิดการเรียนรู้ ผูกพันทักษะการเขียน ในช่วงนี้เด็กต้องการกำลังใจจากผู้ใหญ่เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความมานะอดทน
5. ชั้นแสวงหาเอกลักษณ์-ความสับสนในบทบาท (อายุ 12-18 ปี) ในช่วงวัยนี้เป็นช่วงวัยรุ่น เป็นวัยแห่งการค้นหาเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งผลจากการสั่งสม 4 ชั้นที่ผ่านมาจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ถ้าหากในวัยนี้เด็กขาดประสบการณ์การหล่อหลอมบุคลิกภาพจะส่งผลในด้านการตามเพื่อน-ติดเพื่อน
6. ชั้นมีความผูกพัน-การแยกตัว (วัยผู้ใหญ่ตอนต้น) เริ่มออกไปประกอบอาชีพ การรู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง ถ้าหากบุคคลใดขาดความสมหวังในชีวิตจะมีนิสัยชอบอิจฉาริษยา ไม่สามารถแก้ไขข้อแย้งได้ ถ้าหากเป็นผู้แต่งงานแล้ว การขาดความเข้าใจจะเป็นเหตุแห่งการหย่าร้าง
7. ชั้นการทำประโยชน์สร้างสรรค์-ความเห็นแก่ตัว (วัยกลางคน) ถ้าหากบุคคลได้รับการฝึกฝนความรับผิดชอบมาก่อน จะส่งผลในการช่วยเหลือสังคมโดยรวม ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ถูกเลี้ยงดูอย่างตามใจหรือเป็นคนที่ขาดความรักจากบุคคลอื่นจะพบนิสัยเห็นแก่ตัว
8. ชั้นบูรณาภาพ-ความสิ้นหวัง (วัยชราวัยสุดท้ายของชีวิต) ถ้าหากบุคคลเคยได้รับการยกย่อง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงจะรู้สึกภาคภูมิใจ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ไม่สมหวังกับการดำรงชีวิตในวัยหนุ่มสาวจะกลายเป็นคนโดดเดี่ยว เหงา ว่าเหว่ สิ้นหวัง และขาดความสุขในการดำรงชีวิต

ทักษะชีวิตเพื่อการดำรงตนในสังคม

1. ทักษะภายในคือจิต หากบุคคลได้รับการฝึกฝนให้มีจิตที่สมบูรณ์ หมายถึง การมองโลกในแง่ดี มีการเคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม จะหล่อหลอมให้บุคคลมีจิตที่เข้มแข็ง ครอบตนให้อยู่ในวัฒนธรรมอันดีงาม ทักษะภายในมีความสัมพันธ์กับทักษะการตัดสินใจและการปรับตัว

2. ทักษะภายนอกคือการดำรงชีวิตเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมนอกกาย เป็นการฝึกฝนทักษะด้านการแสวงหาความรู้อันเป็นพื้นฐานของทักษะการคิดเพื่อให้ได้รับความทันสมัยและปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

แบบประเมินผลตนเองก่อนเรียน หน่วยที่ 1

1. ข้อใดคือความหมายของคำว่า ทักษะชีวิต = ความสามารถของบุคคลที่จัดการกับความต้องการและสิ่งที่ท้าทายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อใดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ตลอดการดำรงชีวิต = ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม-ครอบครัว –เพื่อน –สิ่งแวดล้อม

3. หน่วยใดจัดเป็นหน่วยงานแห่งแรกในการริเริ่มนำทักษะชีวิตไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = องค์การอนามัยโลก WHO

4. ข้อใดตรงกับการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตในประเทศไทยเป็นครั้งแรก = การศึกษาการป้องกันโรคในสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์

5. ในทฤษฎีพัฒนาการของมนุษย์ตามแนวคิดของอีริก เอช อีริกสัน (Erik H. Erikson) ได้ให้ความสำคัญช่วงวัยของมนุษย์ในช่วงวัยใดที่มีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความเป็นเอกลักษณ์ให้กับตนเอง = วัยรุ่น

6. ข้อใดตรงกับความหมายที่ถูกที่สุดของคำว่า ทักษะชีวิต ศิลปะการดำรงชีวิต ทักษะการดำรงชีวิต และภูมิคุ้มกัน = ทักษะชีวิตเป็นความสามารถอันเกิดจากการฝึกฝน ทั้งทางด้านการ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

7. การเสริมพลังในตนเอง (Empowerment) มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลได้อย่างไร = ความสามารถในการจัดการกับปัญหารอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. จากกรณีศึกษาของเด่นชัยในหน่วยการเรียนรู้ทักษะชีวิต การดำรงตนในสังคม มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนในการศึกษาทักษะชีวิต และข้อใดคือคำตอบที่ถูกต้องที่สุด = การฝึกประเมินสถานการณ์และการวิเคราะห์ปัญหาเป็นลำดับแรก

9. การนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาสังคมเพื่อรักษาสังคม ทักษะใดมีความสำคัญสูงสุดซึ่งควรปลูกฝังให้เกิดในประชาชนโดยรวมอย่างยั่งยืน = ความรับผิดชอบต่อสังคม

10. การใช้ทักษะชีวิตในระดับอุดมศึกษาควรส่งเสริมความสามารถในด้านใด = การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (โดย นพ.ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์หนังสือพิมพ์มติชน ฉบับประจำวันที่ 22 พฤศจิกายน 2557) การศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ และทักษะไอทีไปพร้อมกัน

ทักษะชีวิตที่ดีมิได้หมายถึงนิสัยดี มิได้หมายถึงคุณสมบัติดี ๆ เช่น ความเมตตา กรุณา รักษาสิทธิถือความสัตย์ หรือหมายถึงความเป็นคนเก่งประสบความสำเร็จในชีวิต ทักษะชีวิต (life

skills) ที่ดีหมายถึงความสามารถที่จะมองไปข้างหน้า กำหนดเป้าหมายและเดินไปให้ถึงจุดนั้น หากเป็นถนน ก็หมายถึงการกำหนดจุดหมายปลายทาง เดินทางไปให้ถึง หากพบอุปสรรคระหว่างทางก็แก้ไขแล้วไปต่อให้ถึงที่หมาย ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง อุปสรรคหมายถึงมีอะไรเสียหาก็ซ่อม หรือหากพบสิ่งกีดขวางที่ไม่สามารถข้ามไปได้ก็ถึงเวลาเลี้ยวเข้าซอยแล้วหาทางมุดออกมาใหม่

สรุป การใช้ทักษะชีวิต คือ ความสามารถของผู้เรียนในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ก็เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยีจึงเป็นคำที่มีความหมายกว้างไกล เป็นคำที่เราได้พบเห็นและได้ยินอยู่ตลอดมาลองนึกดูว่าทรายที่เราเห็นอยู่บนพื้นดิน ตามชายหาด ชายทะเลเป็นสารประกอบของซิลิกอน ทรายเหล่านั้นมีราคาต่ำและเรามองข้ามไป ครั้งมีบางคนที่เรียนรู้วิธีการแยกสกัดเอาสารซิลิกอนให้บริสุทธิ์ และเจือสารบางอย่างให้เกิดเป็นสิ่งที่เรียกว่าสารกึ่งตัวนำ นำมาผลิตเป็นทรานซิสเตอร์ และไอซี (Integrated Circuit: IC) ไอซีนี้เป็นอุปกรณ์ที่รวมวงจรอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากไว้ด้วยกัน ใช้เป็นชิพซึ่งเป็นส่วนสำคัญของคอมพิวเตอร์ สารซิลิกอนดังกล่าวเมื่อผ่านกรรมวิธีทางเทคโนโลยีแล้วจะมีราคาสูงสามารถนำมาขายได้เงินเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นหัวใจของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพราะเรานำเอาวัตถุดิบมาผ่านเทคนิคการดำเนินการ จะได้วัตถุสำเร็จรูป สินค้าเหล่านี้จะมีมูลค่าเพิ่มจากวัตถุดิบนั้นมาก ประเทศใดมีเทคโนโลยีมากมักจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เทคโนโลยีจึงเป็นหาทางที่จะช่วยในการพัฒนาให้สินค้าและบริการมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญของการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานด้านต่างๆ (ณัฐวุฒิ: E-book.เทคโนโลยีสารสนเทศ.ออนไลน์)

คำว่าสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนตั้งแต่เกิดมาได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก เรียนรู้สภาพสังคมความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์และวิชาการ ลองจินตนาการดูว่าภายในสมองของเราเก็บข้อมูลอะไรบ้าง เราคงตอบไม่ได้ แต่สามารถเรียกเอาข้อมูลมาใช้ได้ ข้อมูลที่เก็บไว้ในสมองเป็นสิ่งที่สะสมกันมาเป็นเวลานาน ความรอบรู้ของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับการเรียกใช้ข้อมูลนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ชัดความรู้เกิดจากข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทุกวันนี้มีข้อมูลรอบตัวเรามาก ข้อมูลเหล่านี้มาจากสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคล จึงมีผู้กล่าวว่ายุคนี้เป็นยุคของสารสนเทศ การนำ

เทคโนโลยีมาใช้สร้างข้อมูลเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่จะรวบรวม จัดเก็บ ใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอนวิธีการดำเนินการซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้องกับตัวข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด (ณัฐวุฒิ: E-book.เทคโนโลยีสารสนเทศ.ออนไลน์)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงกล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยีเป็นภาษาง่ายๆ ว่า หมายถึง การรู้จักนำมาทำให้เป็นประโยชน์นั่นเอง (เย็นใจ เลาหวณิช. 2530: 67) ที่ (ออนไลน์)

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies: ICTs) คือ เทคโนโลยีสองด้านหลักๆ ประกอบด้วยเทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ (ณัฐวุฒิ: E-book.เทคโนโลยีสารสนเทศ.ออนไลน์)

เทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ เช่น อุปกรณ์, เครื่องมือ, เครื่องจักร, วัสดุ หรือ แม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่างๆ เทคโนโลยี เป็นการประยุกต์ นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ และก่อให้เกิดประโยชน์ ในทางปฏิบัติ แก่มวลมนุษย์กล่าวคือเทคโนโลยีเป็นการนำเอาความรู้ ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการประดิษฐ์สิ่งของต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนที่เป็นข้อแตกต่างอย่างหนึ่งของเทคโนโลยี กับวิทยาศาสตร์ คือเทคโนโลยีจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ทางเศรษฐกิจเป็นสินค้ามีการซื้อขาย ส่วนความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เป็นสมบัติส่วนรวมของ ชาวโลกมีการเผยแพร่โดยไม่มีการซื้อขายแต่อย่างใดกล่าวโดยสรุปคือ เทคโนโลยีสมัยใหม่เกิดขึ้นโดยมีความรู้ทางวิทยาศาสตร์เป็นฐานรองรับ ลักษณะของเทคโนโลยี (โอเคเนชั่น: ออนไลน์)

เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ก็เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆ และหาทางมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยีจึงเป็นคำที่มีความหมายกว้างเป็นคำที่เราได้พบเห็นและได้ยินอยู่ตลอดมา สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์แต่ละคนตั้งแต่เกิดมาได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก เรียนรู้สภาพสังคมความเป็นอยู่กฎเกณฑ์และวิชาการ ลองจินตนาการดูว่าภายในสมองเก็บข้อมูลอะไรบ้าง ก็คงตอบไม่ได้ แต่สามารถเรียกเอาข้อมูลมาใช้ได้ ข้อมูลที่เก็บไว้ในสมองเป็นสิ่งที่สะสมกันมาเป็นเวลานาน ความรอบรู้ของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับการใช้ข้อมูลนั้น ข้อมูลเหล่านี้มาจากสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอทีจึงหมายถึงเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่

เกี่ยวข้องตั้งแต่การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงานเป็นต้น (ธนภพ พงศ์ชนะ. ออนไลน์)

คำว่าเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ก็เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยีจึงเป็นคำที่มีความหมายกว้างไกล เป็นคำที่เราได้พบเห็นและได้ยินอยู่ตลอดมลงนึกดูว่าทรายที่เราเห็นอยู่บนพื้นดิน ตามชายหาด ชายทะเลเป็นสารประกอบของซิลิกอน ทรายเหล่านั้นมีราคาต่ำและเรามองข้ามไป ครั้งมีบางคนที่เรียนรู้วิธีการแยกสกัดเอาสารซิลิกอนให้บริสุทธิ์ และเจือสารบางอย่างให้เกิดเป็นสิ่งที่เรียกว่าสารกึ่งตัวนำ นำมาผลิตเป็นทรานซิสเตอร์ และไอซี (Integrated Circuit: IC) ไอซีนี้เป็นอุปกรณ์ที่รวมวงจรอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากไว้ด้วยกัน ใช้เป็นชิพซึ่งเป็นส่วนสำคัญของคอมพิวเตอร์ สารซิลิกอนดังกล่าวเมื่อผ่านกรรมวิธีทางเทคโนโลยีแล้วจะมีราคาสูงสามารถนำมาขายได้เงินเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นหัวใจของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพราะเรานำเอาวัตถุดิบมาผ่านเทคนิคการดำเนินการ จะได้วัตถุสำเร็จรูป สินค้าเหล่านี้จะมีมูลค่าเพิ่มจากวัตถุดิบนั้นมาก ประเทศใดมีเทคโนโลยีมากมักจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เทคโนโลยีจึงเป็นหาทางที่จะช่วยในการพัฒนาให้สินค้าและบริการมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญของการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานด้านต่างๆ ส่วนคำว่าสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนตั้งแต่เกิดมาได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก เรียนรู้สภาพสังคมความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์และวิชาการ ลองจินตนาการดูว่าภายในสมองของเราเก็บข้อมูลอะไรบ้าง เราคงตอบไม่ได้ แต่สามารถเรียกเอาข้อมูลมาใช้ได้ ข้อมูลที่เก็บไว้ในสมองเป็นสิ่งที่สะสมกันมาเป็นเวลานาน ความรอบรู้ของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับการเรียกใช้ข้อมูลนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ชัดความรู้เกิดจากข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทุกวันนี้มีข้อมูลรอบตัวเรามาก ข้อมูลเหล่านี้มาจากสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคล จึงมีผู้กล่าวว่ายุคนี้เป็นยุคของสารสนเทศ

สรุป การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสมและมีคุณธรรม

ลักษณะสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยพื้นฐานของเทคโนโลยีย่อมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ แต่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่อยู่มาก ลักษณะเด่นที่สำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศมีดังนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการประกอบการทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการอุตสาหกรรม จำเป็นต้องหาวิธีในการ

เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารเข้ามาช่วยทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ เราสามารถฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็มได้ตลอดเวลา ธนาคารสามารถให้บริการได้ดีขึ้น ทำให้การบริการโดยรวมมีประสิทธิภาพ ในระบบการจัดการทุกแห่งต้องใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินการและการตัดสินใจ ระบบธุรกิจจึงใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยในการทำงาน เช่น ใช้ในระบบจัดเก็บเงินสด จองตั๋วเครื่องบิน เป็นต้น

เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนรูปแบบการบริการเป็นแบบกระจาย เมื่อมีการพัฒนาระบบข้อมูล และการใช้ข้อมูลได้ดี การบริการต่าง ๆ จึงเน้นรูปแบบการบริการแบบกระจาย ผู้ใช้สามารถสั่งซื้อสินค้าจากที่บ้าน สามารถสอบถามข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์ นิสิตนักศึกษาบางมหาวิทยาลัยสามารถใช้คอมพิวเตอร์สอบถามผลสอบจากที่บ้านได้

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับการดำเนินการในหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจุบันทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในองค์การประเทศไทยมีระบบทะเบียนราษฎรที่จัดทำด้วยระบบ ระบบเวชระเบียนในโรงพยาบาล ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษี ในองค์การทุกระดับเห็นความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับ พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ดังจะเห็นได้จาก การพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณ และใช้อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมแบบต่าง ๆ เป็นต้น

ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ การกำเนิดของคอมพิวเตอร์เมื่อประมาณห้าสิบกว่าปีที่แล้ว เป็นก้าวสำคัญที่นำไปสู่ยุคสารสนเทศ ในช่วงแรกมีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องคำนวณ แต่ต่อมาได้มีความพยายามพัฒนาให้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สำคัญสำหรับการจัดการข้อมูล เมื่อเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ได้ก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้สามารถสร้างคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดเล็กลง แต่ประสิทธิภาพสูงขึ้น สภาพการใช้งานจึงใช้งานกันอย่างแพร่หลาย ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่และสังคมจึงมีมาก มีการเรียนรู้และใช้สารสนเทศกันอย่างกว้างขวาง ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมกล่าวได้ดังนี้

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สภาพความเป็นอยู่ของสังคมเมือง มีการพัฒนาใช้ระบบสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อติดต่อสื่อสารให้สะดวกขึ้น มีการประยุกต์มาใช้กับเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้าน เช่น ใช้ควบคุมเครื่องปรับอากาศ ใช้ควบคุมระบบไฟฟ้าภายในบ้าน เป็นต้น

ความเท่าเทียมในสังคมและการกระจายโอกาส เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการกระจายไปทั่วทุกหนแห่ง แม้แต่ถิ่นทุรกันดาร ทำให้มีการกระจายโอกาสการเรียนรู้ มีการใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล การกระจายการเรียนรู้ไปยังถิ่นห่างไกล นอกจากนี้ในปัจจุบันมีความพยายามที่ใช้ระบบการรักษาพยาบาลผ่านเครือข่ายสื่อสาร

สารสนเทศกับการเรียนการสอนในโรงเรียน การเรียนการสอนในโรงเรียนมีการนำคอมพิวเตอร์และเครื่องมือประกอบช่วยในการเรียนรู้ เช่น วีดิทัศน์ เครื่องฉายภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการศึกษา จัดตารางสอน คำนวณระดับคะแนน จัดชั้นเรียน ทำรายงาน

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาและการแก้ปัญหาในโรงเรียน ปัจจุบันมีการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากขึ้น

เทคโนโลยีสารสนเทศกับสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติหลายอย่างจำเป็นต้องใช้สารสนเทศ เช่น การดูแลรักษาป่า จำเป็นต้องใช้ข้อมูล มีการใช้ภาพถ่ายดาวเทียม การติดตามข้อมูลสภาพอากาศ การพยากรณ์อากาศ การจำลองรูปแบบสภาวะสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับปรุงแก้ไข การเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพน้ำในแม่น้ำต่าง ๆ การตรวจวัดมลภาวะ ตลอดจนการใช้ระบบการตรวจวัดระยะไกลมาช่วย ที่เรียกว่าโทรมาตร เป็นต้น

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันประเทศ กิจการทางด้านการทหารมีการใช้เทคโนโลยี อาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และระบบควบคุม มีการใช้ระบบป้องกันภัย ระบบเฝ้าระวังที่มีคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงาน

การผลิตในอุตสาหกรรม และการพาณิชย์กรรม การแข่งขันทางด้านการผลิตสินค้า อุตสาหกรรมจำเป็นต้องหาวิธีการในการผลิตให้ได้มาก ราคาถูกลงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทมาก มีการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการ การดำเนินการและยังรวมไปถึงการให้บริการกับลูกค้า เพื่อให้ซื้อสินค้าได้สะดวกขึ้น

เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน บทบาทเหล่านี้มีแนวโน้มที่สำคัญมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้เยาวชนคนรุ่นใหม่จึงควรเรียนรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อประเทศต่อไป (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

สรุป ผู้เรียนสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสมและมีคุณธรรม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา สามารถแยกแยะในการบริโภคข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารองค์การนั้น นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์การ สมาชิกหรือบุคคลในองค์การก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าไปได้ด้วยดี การบริหารในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร และผู้ที่อยู่ในองค์การ แนวความคิดหนึ่งของการบริหารก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การตามแนวคิดของแมคเกอร์ (McGregor, 1960) ที่มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเอง และการควบคุมตนเอง จะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก

เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ตามแนวคิดของอาร์กีส (Argyris, 1964 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545: 68)

4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจ ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก และให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกันอาร์กีส (Argyris, 1964, p. 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรมีส่วนร่วมได้มีส่วนในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538: 237) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ารูปแบบของความเกี่ยวของผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540: 165) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้นมักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 16) ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของ กิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การให้มีส่วนร่วม ในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจ ของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้ เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

สมยศ นาวิการ (2545: 1) ให้ความหมายของการบริหารการแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการ มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาใน การแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เขากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่ เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือความห่วงใย

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการที่บุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 200) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การ ที่ผู้นำให้คำแนะนำแก่พนักงาน กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานก่อนตัดสินใจ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547: 73) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงานที่ ชอบทำงานโดยการควบคุมตนเอง (Internal locus of control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจใน การกระทำของตนเอง

สมเดช สีแสง (2547: 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการ บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการ บริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total quality control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลใน องค์การหรือต่างองค์การได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความ รู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์การในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหาร เป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคลแต่ ละหน่วยงาน แต่ละองค์การ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วม

ร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ส่วนร่วมเข้าในสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

روبินส์ (Rbbins. 1990: 356) ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่มตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางจุดหมาย วางแผนงาน ร่วมปฏิบัติในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานหรือองค์การที่อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดให้มีการทำแผนและการอนุมัติงบประมาณการนำไปปฏิบัติร่วมกัน และร่วมกันประเมินผลในงานที่ได้ทำเสร็จจุล่งไปแล้ว

4.2 ประเภทของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่ เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรม โดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมกรที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมี อุปสรรคไม่สามารถ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงาที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก การตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เขาช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นสามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การ

เลือกตั้ง การประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ-แนวตั้ง เป็นต้น

อาร์นสไตน์ (Arnstien. 1969: 215-217) เห็นว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น และ ใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภทดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในการบริหาร แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานตาม วิทยาการสมัยใหม่ และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีโอกาสเกิดขึ้นได้ง่ายๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่ง ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาพร้อมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้นั้น มิใช่จะใช้ได้ทุกสถานการณ์บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลาสถานที่ ภาวะผู้นำสถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็ต้องสิ้นสลายและเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เช่นนี้เป็นต้น ถ้าหาผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจใน

วัตถุประสงค์ ก็จะทำให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญา ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว การตบมือข้างเดียวไม่ดังฉันใด เปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีการประสานร่วมมือกันฉันนั้น ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในสิ่งสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรม ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสดแสดงความสามารถในศักยภาพของตนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือร่วมตัดสินใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัดในเชิงจิตวิทยา (Psychological commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายมากกว่านั้น และจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร กำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ถ้าหากสามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหลากหลายจนเกินขอบเขตซึ่งจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรเป็นชิ้นเป็นอันไม่ว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อมตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบลักษณะใดๆ ก็ตาม จะปรากฏผลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

4.3 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดี พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากันเกิดการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา

2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อการดำเนินการกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มีคน 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ที่ใดมีสังคมมนุษย์ที่นั้นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถอาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ปรัชญาของความขัดแย้งเห็นว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไม่ควรจะหลีกเลี่ยงแต่เราต้องเผชิญกับมันและยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา

จึงกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ หลีกเลียงได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งเป็นไปในทางสร้างสรรค์แต่บางครั้งก็เป็นการทำลาย ผู้บริหารคนใดเข้าใจ

สมมติฐาน และกระบวนการของความขัดแย้ง ย่อมอยู่ในฐานะได้เปรียบในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ดี การจัดการความขัดแย้งในภาวะการมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้งในภาวะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น จะต้องพิจารณาว่าเกิดจากปัญหาใด อย่างไรก็สามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. นโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. จัดหาทรัพยากรในการบริหารให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
3. การแต่งตั้ง การเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และให้เกิดความยุติธรรม
4. การประนีประนอม
5. หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง
6. ระบบการสื่อสารความหมายจะต้องชัดเจน
7. ปรับเปลี่ยนอารมณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ให้เป็นไปในทางเดียวกัน ดังที่กล่าวกันว่า “พูดภาษาเดียวกัน”

4.4 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์กรซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาวะการณ์ปัจจุบัน และองค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็น และ ความต้องการของตนในเรื่องต่างๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านี้แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541: 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม หากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจมีขวัญและ

กำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 34) การถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือ การทำประโยชน์และการรับผิดชอบ

พิสนธ์ หิรัญวงษ์ (2541: 30-31) เสนอแนวคิดไว้โดยสามารถจำแนก ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการสำคัญที่ต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงนี้ดำเนินการสร้างแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น โรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ เพื่อพัฒนาและให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้

ขั้นที่ 3 การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียนเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรัก ห่วงแหน และรู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติให้กับนักเรียนและชุมชนได้

5. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. (2553: 30-31) กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและทางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ว่า ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผู้บริหารผู้นำผู้จัดองค์กรหรือหัวหน้าสายงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม

เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะต้องวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ความหมายของบทบาท

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188-190) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจิตใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้านดังนี้ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล 4) การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ 7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 ข: 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ใช้หลักธรรมเข้ามาประยุกต์เพื่อการพัฒนาอย่างมีระบบและเหมาะสม มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่อย่างเสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553: 31) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาควิชา ภาควิชาใน ศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีบุคลิกที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.1 การตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ

การตั้งเป้าหมายในชีวิต หมายถึง สิ่งที่เราให้ความสำคัญ และปรารถนาจะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นแรงจูงใจให้คนเรามีพลังมุ่งไปสู่อนาคต การมีเป้าหมายในชีวิต จะช่วยให้คนเราใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีความหวัง และมีทิศทางมุ่งสู่อนาคตเพราะการมีเป้าหมายจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าเขาต้องการอะไรบ้าง เขาจะมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร เพื่อใคร และเพื่อที่จะทำอะไร (ธีรชภัทร ลีโอ บัวคำศรี. ออนไลน์)

การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นเครื่องชี้ ทิศทาง เป็นเสาหลักบอกถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำนิยามของ คำว่า เป้าหมาย ไว้หลายคน ดังนี้

อัลแดก และคาซุฮารา (Aldag; & Kazuhara) (2001, p.253) นิยามคำว่า เป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป

รูลาด (Rouillard) (1993: 31) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้

Wallace; & Masters (2002: 19) อธิบายว่า เป้าหมาย เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือฝันว่า ต้องการได้ต้องการ เป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊ก จบภายใน 7 วัน

เบรชท์ (Brecht. 1996: 13) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ ประสงค์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่นๆ

ฮิลเกอร์ และแฮนส์ (Hilger; & Hans. 1994) นิยามเป้าหมายไว้ว่า แผนการปฏิบัติเป็น ถ้อยแถลง หรือข้อความที่ แสดงความปรารถนา ที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการทำงาน ต่างๆ ให้สำเร็จ ที่เรียกว่างานตาม เป้าหมาย

การระบุความต้องการ หมายถึง ความต้องการเป็นรูปแบบทางจิตวิทยาหรือความรู้สึก ที่ นำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือเหตุผล การกระทำของพฤติกรรม แบบจำลองสำหรับความต้องการที่เป็นที่ รู้จักคือ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อับราฮัม มาสโลว์. 1943: ออนไลน์)

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526: 323) กล่าวถึง ความ ต้องการ ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ ร่างกายไม่อาจ อยู่หนึ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกาย ได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

สรุป การตั้งเป้าหมายและการระบุความต้องการ หมายถึง การวางเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วม ปฏิบัติงานการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ระบุเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีการกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ มีความ รับผิดชอบต่อการกิจของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการ ระบุความต้องการของสถานศึกษาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุง เป้าหมายของสถานศึกษา

5.2 การจัดวางแผนงาน

การวางแผน เป็นหน้าที่ของการจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนด เป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต และการตัดสินใจในงาน รวมทั้งทรัพยากรที่ ใช้ประโยชน์ตามต้องการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และในระดับพื้นฐานการวางแผนเป็นการกำหนด

เป้าหมายขององค์การ และกำหนดหนทางเพื่อความสำเร็จ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2540: 593)

การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังนี้ (1) การพิจารณาสิ่งแวดล้อมโอกาสและอุปสรรค (2) การระบุจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์การ (3) การพัฒนาของแผนธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ขององค์การ วัตถุประสงค์ระยะสั้น ระยะยาว แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ และการบรรยายความต้องการทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร (4) การปรับปรุงแผนให้ทันสมัยตามกาลเวลาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค โอกาส และผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น ลดค่าใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2540: 593)

การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การกำหนดในการใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดูบริน และ ไอแลนด์ (Dubrin; & Ireland: 1993: 107) การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับภารกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจทางเลือกที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่เลือกไว้

การวางแผน หมายถึง การพัฒนาเป้าหมาย และวิธีการต่างๆ ขององค์การให้ประสบความสำเร็จการวางแผนคือ การมองล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นถึงแม้ว่าจะมีความไม่แน่นอนบางอย่าง (มัญญ ตนะวัฒนา. 2539: 48)

แผนงาน คำว่าแผนงานไม่มีบัญญัติไว้ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 แต่มีคำใกล้เคียง คือ คำว่า “แผนการ” ซึ่งเป็นคำนามหมายความว่า “แผนตามที่กำหนดไว้” คำว่า “แผนงาน” หากแปลความหมายโดยใช้ควบคู่กันคำว่านโยบายและแผนงาน จึงหมายถึง “แนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้”

สรุป การจัดวางแผนงาน หมายถึง การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทาง ทิศทาง และขั้นตอน กระบวนการ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การพูดคุย ประชุมหารือในการทำงานตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเพื่อการจัดการวางแผนงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.3 การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (HR center: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการจัดทำแผนปฏิบัติประจำปี คือการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือที่เรียกกันว่า Action Plan เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนทำงานมักจะละเลยไม่ยอมทำ หรือทำแบบขอไปที ปัญหาเกิดจากหลายคนรู้จัก Action Plan และเข้าใจไม่เท่ากัน ไม่รู้ว่าแผนปฏิบัติการที่ดีเขาจัดทำกันอย่างไร มีแบบฟอร์มหรือไม่ มีหัวข้ออะไรบ้าง จะตรวจสอบได้อย่างไรว่าเราทำถูกต้องและถูกใจผู้บริหาร เสนอไปก็ไม่เคยถูกใจ แต่ผู้บริหารก็ไม่เคยบอกเราว่าจะทำอย่างไร บอกแค่เพียงว่าแผนที่เราเสนอไปนั้นเป็นแผนการทำงานธรรมดาไม่ใช่ Action Plan และที่สำคัญกว่านั้นก็คือ มักพูดถึง Plan แล้วนิ่ง หรือนำไปใช้เหมือนกันแต่เป็นเพียง

การทำตามแผนที่เขียนไว้ว่าจะทำอะไรบ้าง (เพื่อสรุปว่าได้ทำตามแผนแล้ว) ส่วนผลของแผนจะเป็นอย่างไรก็ค่อยได้รับความสนใจจากคนทำงานมากนัก แผนปฏิบัติการของบางหน่วยงานถ้าดูย้อนหลังไปสักสองสามปีจะพบว่าแผนปฏิบัติการจะคล้ายๆ กัน เปลี่ยนแค่ชื่อแผนเท่านั้น (เพราะแผนเก่ายังไม่ได้ทำเลยนำมาปัดฝุ่นเสียใหม่) มีบางหน่วยงานแทนจะทำแผน แล้วดำเนินการ (Plan แล้ว Action) กลับทำสลับกันคือดำเนินการก่อนแล้วค่อยกลับมาเขียนแผนที่หลัง (Action แล้ว Plan) เพื่อนำเสนอผลงานตอนสิ้นปี เนื่องจากสิ่งที่ Plan ไว้เดิมไม่ได้ทำ แต่สิ่งที่ทำในระหว่างปีนั้นไม่ได้ Plan ไว้ล่วงหน้าการจัดทำแผนปฏิบัติการส่วนใหญ่มักจะใช้เวลากันเพียงสัปดาห์เดียว บางหน่วยงานใช้เวลาเพียงชั่วข้ามคืนเดียวทำแผนปฏิบัติการ ดังนั้น ปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ยังมีปัญหาอุปสรรคหลายอย่างที่ทำให้การวางแผนขาดประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติที่แท้จริง เพื่อให้คนทำงาน (ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน) ในองค์กรต่างๆ มีแนวทางในการจัดทำแผนที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และร่วมกันทำ (มากกว่าสั่งให้ทำและคอยจับผิด)

การอนุมัติงบประมาณแผนงาน (Planning Program Budgeting: PPB หรือ Planning Program Budgeting System: PPBS) คือ การจัดเตรียมงบประมาณจากการเริ่มต้นด้วยการวางแผนงานที่จะให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปพร้อมๆ กัน (Efficiency and Effectiveness) ซึ่งมีจุดเด่นในการวางแผนระยะยาว ตลอดจนการมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง และสามารถมีการจัดเตรียมงบประมาณต่อเนื่องที่ใช้ในการบริหารจัดการระยะยาวอีกด้วย เป็นการบริหารงานแบบครบองค์ไม่ใช่อะไรแค่ส่วนใดส่วนหนึ่งของโครงการแต่ครอบคลุมภาพรวมโครงการในทุกส่วนนั่นเอง (บริษัทไอเอ็มดี: ออนไลน์)

สรุป การจัดทำแผนและอนุมัติงบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับการศึกษา เป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจทางเลือกที่จะนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

5.4 การนำไปปฏิบัติ (Implementing)

ปฏิบัติ หมายถึง ดำเนินการตามระเบียบแบบแผน และคำว่า “ปฏิบัติการ” หมายถึง ฝึกงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 751, 647)

วีระ ไทยพานิช (2551: 15) กล่าวว่า การปฏิบัติ (Drill) หมายถึง การกระทำซ้ำหรือการทำให้แบบฝึกหัดเพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) คือการปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนมาซึ่งการปฏิบัติย่อยๆ ก็จะเป็นการกระทำซ้ำๆ จุดมุ่งหมายสำคัญของการฝึกปฏิบัติซ้ำๆ เพื่อลงมือกระทำจริงและเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

ยุทธนา พรหมณี (2536: ออนไลน์) กล่าวว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้นโยบาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนไปสู่การปฏิบัติเป็น

การนำโครงการ/กิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผน ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการชัดเจน

บุษยมาศ แสงเงิน (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า การนำผลของการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการควบคุมและติดตามผลให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้

เพรสแมน และวิลเดฟสกาย (Pressman; & Wildavsky. 1973: 3) คือ ผู้ที่บุกเบิกการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับการยอมรับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายสาธารณะและได้ให้คำนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่าคือการดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วนให้เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่และเป็นธรรมชาติของนโยบาย จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการกระทำขององค์การราชการที่จะต้องรับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน และให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดผลผลิตที่ถึงปรารถนา

บาร์แดช (Bardach. 1980: 9) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมืองการนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงและขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคมความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่ต้องการจะเน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงครอบคลุมกระบวนการแปลงนโยบายเป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

มาซมานิเยน และเซเบเทียร์ (Mazmanian and Sabatie, 1989: 20-21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและนโยบายสาธารณะโดยชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงการนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุด หรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือ การบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอนเริ่มด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติการยินยอมปฏิบัติตาม

ของกลุ่มเป้าหมายการพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนา ผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ และการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมการบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

2. การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายใดที่กลุ่มเป้าหมายไม่ยินยอมปฏิบัติจะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

3. พิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติเพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบในทางบวกหรือทางลบถ้าเกิดผลในทางลบก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบายซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบายจะประเมินได้ว่าเป็นผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่

5. การประเมินกระบวนการทางการเมืองที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

สรุป การนำไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ตามขั้นตอน กระบวนการ ของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ผลักดันแผนงานและโครงการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนงานในกรอบเวลาที่ชัดเจน ผลักดันแผนงานและโครงการต่างๆ ในแผนปฏิรูปราชการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร

5.5 การประเมินผล (Evaluating)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ตามแนวคิดดังต่อไปนี้

Szilagy (1984: 540) ได้กล่าวว่า การประเมินผล ก็คือกระบวนการของการกำหนด การวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

บีช (Beach. 1981: 290) กล่าวว่า การประเมินผล ก็คือ การประเมินอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับบุคคลโดยพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่และศักยภาพที่จะพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

เบลโลว์ (Bellows. 1981: 370) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคล ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สมชาย รัตนทองคำ (2554: 137) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจากการ วัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งการวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใด เกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่า หรือสรุปคุณค่าออกมาถือว่าเป็นกระบวนการประเมิน ผลการประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรง เพียงใดขึ้นกับความถูกต้องของผลการวัด ถ้าผลการวัดถูกต้องการประเมินก็จะมี ความเชื่อถือได้มากและตรงกับความเป็นจริง ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาดไปด้วย

ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตีค่าหรือกำหนดระดับคุณค่าของผลจากการวัดตามเกณฑ์ แล้ววินิจฉัย ตัดสิน ลงสรุปคุณค่าที่ได้จากการวัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ และมีคุณธรรม เพื่อพิจารณาตัดสินใจว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว เก่งหรืออ่อน ได้หรือตก เป็นต้น

พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลหรือผลงานกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริงตลอดรอบการประเมิน ตามวิธีการที่องค์กรกำหนด เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานผลงานที่วางไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน

การประเมินผล หมายถึง การจัดทำรายงานและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ในช่วงเวลาที่กำหนดว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการได้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร และมีความจำเป็นต้องปรับปรุง หรือทบทวนแผนงานหรือไม่ นับเป็นขั้นตอนสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่ติดตามประเมินผลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานได้อย่างดีด้วย (บริษัทไอเอ็มดี: ออนไลน์)

การประเมินผล หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคลหรืออย่าง ที่ Joseph B. Kingsbury ได้ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานคือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานคือวิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

สรุป การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า ให้กับผลการปฏิบัติงานหรือภารกิจ โดยนำผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน เทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่ามีคุณภาพในระดับใดและเพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และประสิทธิผลขององค์กร จัดประชุมระดมความคิดเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะชนต่อไป

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน

การบริหารองค์การโดยทั่วไปนั้น มักมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นจึงขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น เกิดจากการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (Steers, 1997: 46) การบริหารสถานศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ และการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อำนวย ชัยนัคร (2544: 85) ได้ศึกษาการบริหารของผู้บริหาร พบว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ทางด้านการบริหารด้านวิชาการ ประกอบการตัดสินใจด้วยตนเองเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของสถานศึกษา รายละเอียดจะใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่นเดียวกับ เพอร์สัน (Person, 1993: 30-70 -A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยจากความคิดเห็นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารและการจัดการการศึกษาทำให้วิทยาลัยดังกล่าวเกิดประสิทธิผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักของผู้เรียนไว้ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543: 17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหารงาน ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงานเฉพาะกิจ ในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2543: 26-31) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวความคิด พื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของ ทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเจตนาอย่างยิ่งถ้า สภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์กรมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุ เป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์กรเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการ พัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับ สถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าเพื่อ สะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้ สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับ โรงเรียนด้วย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการเรียน การสอน ด้าน การวัดผลและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรและด้าน นิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมในงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 5 และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรใน

สถานศึกษาขนาดกลาง มีส่วนร่วมในงานวิชาการมากกว่าบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก

จิตติมา วงศ์อาษา (2547) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในด้านการวางแผนการจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม ส่วนความต้องการมีส่วนร่วมพบว่า มีความต้องการในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน แต่ละด้านสรุป ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา หรือจัดลำดับความสำคัญของงานโครงการและมีความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและให้ข้อมูลเสนอความคิดเห็นเพื่อประกอบการวางแผนสูงที่สุด 2) ด้านการจัดองค์การ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการร่วมพิจารณาสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นครู และมีความต้องการเสนอแนะต่อโรงเรียนเพื่อนำผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนสูงที่สุด 3) ด้านการนำผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนสูงที่สุด 4) ด้านการควบคุม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียนและมีความต้องการร่วมควบคุมสอดส่องความประพฤติของนักเรียนสูงที่สุด ซึ่งปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปกครองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนและไม่มีเวลาและโอกาสที่จะติดต่อกับทางโรงเรียนสม่ำเสมอ แนวทางแก้ไขคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น และแจ้งข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ศรีเพ็ชร จันทร์สองศรี (2548) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นิภา อินทะวงศ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ในด้านการวางแผน การจัดการองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนประจำปีโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดการองค์การ ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอมีการประเมินผลงานปฏิบัติงานและฟังข้อคิดเห็น ด้านการนำองค์การควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการนำ

องค์กร และร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการควบคุม ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมในการควบคุมอย่างทั่วถึง ควรจัดระบบการควบคุมปฏิบัติงานและมีการรายงานเป็นรายลักษณะอักษร

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงของการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะที่เป็น 1) การทำงานที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการ วิธีการใหม่ๆ เข้ามาทำงานและปรับใช้ในองค์กร 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมมากขึ้น 3) สภาพบรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงและมีบรรยากาศที่เคร่งเครียดมากขึ้น มีการประกันคุณภาพการทำงานทั้งในหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และองค์กรธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากร 4) ลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบมีการทำสัญญาเป็นระยะๆ สะท้อนความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรที่เข้าทำงานในลักษณะการจ้างงานแบบนี้ 5) การทำงานที่เป็นกลุ่มพวกพ้อง เครือญาติ หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรไทยส่วนใหญ่มี 2 ประการคือ 1) ทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ต่างสะท้อนออกมาในเชิงลบในระยะแรกๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 2) บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือหลักการการทำงานแบบใหม่ มณีรัตน์ จัตราอุทัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการอบรมและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ ความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุด จำนวน 6 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจในผู้อื่น 2) ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล

ความถูกต้องของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่น การมุ่งเน้นที่คุณภาพ และความร่วมแรงร่วมใจ

อภิสิทธิ์ แจ่มแจ้ง (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) อาสาสมัครทหารพรานมีการบริหารกำลังพลตั้งแต่แรกด้วยการจัดสรรผู้ผ่านการทดสอบตามระบบสมการของกองทัพเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยได้ดีที่สุด 2) การดำเนินงานด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีคุณภาพที่เที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Consensual Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาในขั้นตอนต่อไปได้ 3) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการแจกแบบสอบถาม 2 รอบ รอบแรกเป็นการเสนอแบบสอบถามชนิดปลายปิดกึ่งเปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะที่ได้จัดทำขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะ รอบที่สองเสนอแบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่จะมีลักษณะเฉพาะปลายปิด นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยมของสมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะ

สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรโดยอาศัยสมรรถนะ (Competency-based HRD) ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวทางสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการระบุถึงความรู้ความสามารถ และอุปนิสัยใจคอของพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำมาประยุกต์ใช้งานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่บริษัทได้คาดหวังไว้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานนั้น ได้นำเทคโนโลยีเว็บ (Web Technology) เข้ามาประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เสนอให้กรมทางหลวงชนบท จัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยให้เพียงพอ กับจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y') สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

กัญญา เพ็ชรนอก (2558: 30) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประเมินผลการสอนของครู การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การวางแผน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยก เป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์ (2558: 9) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วศินี รุ่งเรือง และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560: 176) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้เรียนในแต่ละด้าน โดยรวม พบว่า ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านสมรรถนะวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ทัวไป อยู่ในระดับมาก

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไลน์ (Lind. 1993: 1712) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน (ความยกย่องตนเอง รูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริการและเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพและระดับความกดดันของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาว่าตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อม โดยรวม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารที่ต่างกัน มีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการ

บริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบให้ความเมตตา มีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่นๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแรงกดดันต่ำกว่า

เอลเลียท (Elliont. 1994: 3468) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู อาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลควรได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เพอร์สัน (Person. 1994: 307) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลและพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

บาก (Baksh. 1995: 351) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในคำตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter. 1995: 1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าที่ยำกั้การศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายตามความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์ ไอแซกสัน (Isacson. 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม: ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงาน บรรยากาศในองค์กร การแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานการให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การท้าทายความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การ

วิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVAพบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศพอจะสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักหลักของผู้เรียน ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation Research) โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) นำมาวิเคราะห์การบริหารหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียน โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จาก 153 โรงเรียน แต่เลือกเพียง 1,239 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) จากนั้น สุ่มจำนวนครูผู้สอนด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

ตาราง 1 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	141	894	210
ขนาดกลาง	9	206	48
ขนาดใหญ่	3	139	33
รวม	153	1,239	291

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้เรียน

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะหลักของผู้เรียนของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพนธ์ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา

ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน-1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ-1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะหลักของผู้เรียน เท่ากับ .971 และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .984

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 153 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน

2. นำหนังสือออกจากบัณฑิตวิทยาลัย นำเสนอต่อผู้ประสานงานตามโรงเรียนกลุ่มประชากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมกับนัดหมายวันเวลาในการเก็บข้อมูล และรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 291 ฉบับ คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 270 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.78%

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส

(Coding) ทั้ง 3 ตอน ให้คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง ปานกลาง

3 หมายถึง น้อย

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นเป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

4.50–5.00 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้เรียนมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้เรียนมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้เรียนปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้เรียนน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้เรียนน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

4.50–5.00 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารน้อยที่สุด

1. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 316)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเป็นตัวทำนายสมรรถนะหลักของผู้เรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis–Enter Method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence: IOC)
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1990: 204)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis–Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 เเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน ค่าคงที่
R	แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน คะแนนของสมรรถนะหลักของผู้เรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน คะแนนของสมรรถนะหลักของผู้เรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน คะแนนของด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ
X_2	แทน คะแนนของด้านการวางแผนงาน
X_3	แทน คะแนนของด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน
X_4	แทน คะแนนของด้านการนำไปปฏิบัติ
X_5	แทน คะแนนของด้านการประเมินผล
Y_1	แทน คะแนนของด้านการสื่อสาร
Y_2	แทน คะแนนของด้านการคิด
Y_3	แทน คะแนนของด้านการแก้ปัญหา
Y_4	แทน คะแนนของด้านการใช้ทักษะชีวิต
Y_5	แทน คะแนนของด้านการใช้เทคโนโลยี
X	แทน คะแนนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน คะแนนของสมรรถนะหลักของผู้เรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	88	32.59
	หญิง	182	67.41
	รวม	270	100.00
ตำแหน่ง			
	ผู้อำนวยการ	1	0.37
	รองผู้อำนวยการ	3	1.11
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	3	1.11
	ครูผู้สอน	263	97.41
	รวม	270	100.00
วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	234	86.67
	ปริญญาโท	23	8.52
	ปริญญาเอก	13	4.81
	รวม	270	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
	1 – 5 ปี	68	25.19
	มากกว่า 5 – 10 ปี	98	36.29
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	104	38.52
	รวม	270	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	196	72.59
ขนาดกลาง	47	17.41
ขนาดใหญ่	27	10.00
รวม	270	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 67.41 มีตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 97.41 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 และมีขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 72.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะหลักของผู้เรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสื่อสาร	3.91	0.66	มาก
2. ด้านการคิด	4.05	0.63	มาก
3. ด้านการแก้ปัญหา	4.08	0.67	มาก
4. ด้านการใช้ทักษะชีวิต	4.10	0.68	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.12	0.65	มาก
รวม	4.05	0.60	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.65$) ด้านการใช้ทักษะชีวิต ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.68$) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.67$) ด้านการคิด ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.63$) และด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.66$)

วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการสื่อสารโดยรวม และรายข้อ

ด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้เรียนรับและส่งข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.80	มาก
2. ผู้เรียนถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเข้าใจของตนเองด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย	3.88	0.84	มาก
3. ผู้เรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	3.86	0.77	มาก
4. ผู้เรียนสามารถเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้	3.83	0.80	มาก
5. ผู้เรียนใช้หลักเหตุผลและความถูกต้องในการเลือกรับหรือปฏิเสธข้อมูลต่างๆ	3.97	0.82	มาก
6. ผู้เรียนใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม	4.02	0.84	มาก
รวม	3.91	0.66	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.84$) ผู้เรียนใช้หลักเหตุผลและความถูกต้องในการเลือกรับหรือปฏิเสธ

ข้อมูลต่างๆ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.82$) และผู้เรียนรับและส่งข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.80$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการคิด โดยรวม และรายข้อ

ด้านการคิด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	3.78	0.89	มาก
2. ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัย	3.91	0.80	มาก
3. ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.17	0.82	มาก
4. ผู้เรียนสามารถคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.07	0.86	มาก
5. ผู้เรียนคิดได้อย่างหลากหลายและหลายแง่มุม โดยไม่จำกัดในความคิดตนเอง	4.13	0.83	มาก
6. ผู้เรียนสามารถใช้การคิดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.82	มาก
7. ผู้เรียนคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและมีเหตุผล	4.07	0.86	มาก
8. ผู้เรียนคิดในเชิงบวกเห็นคุณค่าส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.10	0.86	มาก
9. ผู้เรียนคิดจินตนาการสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสมกับวัย	4.11	0.79	มาก
10. ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคม	4.14	0.75	มาก
รวม	4.05	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.82$) ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคม ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.75$) และผู้เรียนคิดได้อย่างหลากหลายและหลายแง่มุม โดยไม่จำกัดในความคิดตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.83$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการแก้ปัญหา โดยรวม และรายข้อ

ด้านการแก้ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้เรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.08	0.79	มาก
2. ผู้เรียนใช้หลักเหตุผล หลักคุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง	4.05	0.82	มาก
3. ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง	4.19	0.79	มาก
4. ผู้เรียนแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้	4.04	0.84	มาก
5. ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเสมอ	4.12	0.83	มาก
6. ผู้เรียนตัดสินใจต่อการป้องกันและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.83	มาก
7. ผู้เรียนคำนึงถึงผลกระทบในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อตนเองและสังคม	4.01	0.83	มาก
รวม	4.08	0.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.79$) ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.83$) และผู้เรียนตัดสินใจต่อการป้องกันและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.83$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้ทักษะชีวิตโดยรวม และรายข้อ

ด้านการใช้ทักษะชีวิต	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.82	มาก
2. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานกลุ่มร่วมกับผู้อื่นได้	4.06	0.80	มาก
3. ผู้เรียนมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.08	0.81	มาก
4. ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งของตนเองและสังคมได้	4.07	0.84	มาก
5. ผู้เรียนมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อม	4.15	0.85	มาก
6. ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้	4.17	0.79	มาก
รวม	4.10	0.68	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้ทักษะชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.79$) ผู้เรียนมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.85$) และผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.82$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีโดยรวม และรายข้อ

ด้านการใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้เรียนเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการสืบค้นข้อมูล	4.26	0.76	มาก
2. ผู้เรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างคล่องแคล่ว	4.19	0.81	มาก
3. ผู้เรียนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคม	4.09	0.76	มาก
4. ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และถูกต้อง	4.12	0.77	มาก
5. ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา	4.10	0.78	มาก
6. ผู้เรียนสามารถแยกแยะข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่ตนเอง	4.02	0.83	มาก
7. ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.13	0.76	มาก
รวม	4.12	0.65	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้เรียนเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการสืบค้นข้อมูล ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.76$) ผู้เรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.81$) และผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.76$)

วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ	4.20	0.63	มาก
2. ด้านการวางแผนงาน	4.40	0.54	มาก
3. ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน	4.27	0.57	มาก
4. ด้านการนำไปปฏิบัติ	4.29	0.60	มาก
5. ด้านการประเมินผล	4.19	0.62	มาก
รวม	4.27	0.35	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, SD = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.54) ด้านการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.60) ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน ($\bar{X} = 4.27$, SD = 0.57) ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ ($\bar{X} = 4.20$, SD = 0.63) และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.19$, SD = 0.62)

วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏดังตาราง 10-14

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและ ระบุความต้องการ โดยรวม และรายข้อ

ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน	4.10	0.77	มาก
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษา	4.19	0.76	มาก
3. ผู้บริหารระบุเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	4.23	0.74	มาก
4. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน	4.24	0.80	มาก
5. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล นิเทศและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.83	มาก
6. ผู้บริหารรับผิดชอบภารกิจของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	4.26	0.79	มาก
7. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระบุความต้องการของสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
รวม	4.20	0.63	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารรับผิดชอบภารกิจของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.79$) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.80$) และผู้บริหารระบุเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.74$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน
การวางแผนงาน โดยรวม และรายข้อ

ด้านการวางแผนงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาชัดเจน	4.33	0.68	มาก
2. ผู้บริหารจัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกรอบในการ ดำเนินการกิจของสถานศึกษา	4.44	0.67	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษาตามที่มุ่งหวัง	4.45	0.64	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือในการ ทำงานร่วมกัน	4.40	0.69	มาก
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเพื่อการจัด วางแผนงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	4.39	0.71	มาก
รวม	4.40	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการวางแผนงานโดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตามที่มุ่งหวัง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารจัดประชุมวางแผน
การปฏิบัติงานเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.67$) และ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.69$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน
การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน โดยรวม และรายข้อ

ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของสถานศึกษา	4.21	0.78	มาก
2. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา	4.22	0.78	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.17	0.71	มาก
4. ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การของสถานศึกษา	4.26	0.70	มาก
5. ผู้บริหารจัดประชุมเพื่ออนุมัติการใช้งบประมาณในโครงการ ต่างๆ ของสถานศึกษา	4.40	0.66	มาก
6. ผู้บริหารตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อไปสู่เป้าหมายของ สถานศึกษา	4.39	0.71	มาก
รวม	4.27	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติ
งบประมาณแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารจัด
ประชุมเพื่ออนุมัติการใช้งบประมาณในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.66$)
ผู้บริหารตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.71$)
และผู้บริหารวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.70$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน
การนำไปปฏิบัติโดยรวม และรายข้อ

ด้านการนำไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายตาม ขั้นตอน กระบวนการ ของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้	4.29	0.72	มาก
2. ผู้บริหารผลักดันแผนงานและโครงการให้บรรลุผลตามภารกิจ ของสถานศึกษา	4.26	0.76	มาก
3. ผู้บริหารดำเนินแผนงานและโครงการตามกรอบเวลาที่กำหนดที่ ชัดเจน	4.33	0.67	มาก
4. ผู้บริหารผลักดันแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติ ราชการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริง	4.28	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบ กัลยาณมิตร	4.31	0.74	มาก
รวม	4.29	0.60	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการนำไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารดำเนินแผนงานและโครงการตามกรอบ
เวลาที่กำหนดที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง
แบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.74$) และผู้บริหารดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุก
ฝ่ายตามขั้นตอน กระบวนการ ของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.72$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้าน
การประเมินผล โดยรวม และรายข้อ

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานโดยนำผลการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน	4.10	0.77	มาก
2. ผู้บริหารเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.22	0.75	มาก
3. ผู้บริหารนำผลการประเมินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.20	0.76	มาก
4. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน	4.23	0.82	มาก
5. ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิดเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	4.19	0.81	มาก
6. ผู้บริหารคำนึงถึงประสิทธิผลองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	0.79	มาก
7. ผู้บริหารนำผลการประเมินตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะชน	4.17	0.77	มาก
รวม	4.19	0.62	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารคำนึงถึงประสิทธิผลองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.79$) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.82$) และผู้บริหารเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.75$)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สมรรถนะหลักของผู้เรียน					โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.589**	.625**	.645**	.696**	.700**	.822**
X ₂	.396**	.443**	.478**	.410**	.440**	.770**
X ₃	-.091	-.210**	-.216**	-.150*	-.155*	-.015
X ₄	.470**	.554**	.572**	.555**	.559**	.822**
X ₅	.260**	.374**	.385**	.371**	.328**	.602**
โดยรวม	.872**	.922**	.932**	.933**	.906**	.665**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .665 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .589, .625, .645, .696 และ .700 ตามลำดับ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .396, .443, .478, .410 และ .440ตามลำดับ

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยีในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = -.091, -.210, -.216, -.150 และ -.155 ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .470, .554, .572, .555 และ .559 ตามลำดับ

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการสื่อสารในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .260 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านการใช้ทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .374, .385, .371 และ .328 ตามลำดับ

วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	T	p
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ (X ₁)	.537	.556	.057	9.438*	.000
2. ด้านการวางแผนงาน (X ₂)	.011	.009	.066	.160	.873
3. ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณ แผนงาน (X ₃)	.009	.008	.047	.186	.853
4. ด้านการนำไปปฏิบัติ (X ₄)	.185	.186	.066	2.217*	0.28
5. ด้านการประเมินผล (X ₅)	.101	.104	.046	2.217*	.028
R = .735 SE _{est} = .4144 F = 62.161*					
R ² = .541 a = .592					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54.10 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการส่งผลสูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.556 รองลงมาได้แก่ด้านการนำไปปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.186 และด้านการประเมินผลมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.104 ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .556 (Z_1) + .186 (Z_4) + .104 (Z_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\bar{Y} = .592 + .537 (X_1) + .185 (X_4) + .101 (X_5)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ศึกษากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 และศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ต่อจากนั้นนำไปสู่แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะหลักของผู้เรียน เท่ากับ .971 และค่าความเชื่อมั่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้ทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหา ด้านการคิด และด้านการสื่อสาร

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน ด้านการตั้งเป้าหมาย และระบุความต้องการ และด้านการประเมินผล

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54.10 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมาย และระบุความต้องการ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผลตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้ทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหา ด้านการคิด และด้านการสื่อสาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้ยึดตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยฝึกให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร มีการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทักษะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ แสวงหาความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง พร้อมทั้งนำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ใช้กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน และรู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของวาศินี รุ่งเรือง และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560: 176)

ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของกัญญ์วรา ผลเจริญ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน ด้านการตั้งเป้าหมาย และระบุความต้องการ และด้านการประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน วางแผนงานร่วมปฏิบัติในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจัดให้มีการทำแผนและการอนุมัติงบประมาณการนำไปปฏิบัติร่วมกัน และร่วมกันประเมินผลงานเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน มีกระบวนการวางแผนงาน จัดทำแผน อนุมัติงบประมาณ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำกับติดตามการทำงานตลอดจนการประเมินผล โดยผู้บริหารให้กำลังใจครูอย่างใกล้ชิด อีกทั้งปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการกิจในส่วนที่รับผิดชอบ และการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นผลทำให้

สมรรถนะของผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของโศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกัญญา เพ็ชรนอก (2558: 30) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54.10 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผลตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมมาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดแนวคิดในการบริหารงาน สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้มีศักยภาพดียิ่งขึ้น มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ จะมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อให้การทำงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน สู่เป้าหมายร่วมกัน มีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558: 9) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X1) ด้านการไว้วางใจกัน (X4) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ

สถานศึกษา (Y^๖) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์

โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีการกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ มีการระบุความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมปฏิบัติงานในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับจอร์จ เบรช (Brecht G. 1996: 13) สรุปว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีความสำคัญช่วยเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้ออกกำลังกายสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่นๆ

รวมถึงด้านการนำไปปฏิบัติ นับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ตามขั้นตอน กระบวนการของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ผลักดันแผนงานและโครงการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนงานในกรอบเวลาที่ชัดเจน ผลักดันแผนงานและโครงการต่างๆ ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังสอดคล้องกับยุทธนา พรหมณี (2536: ออนไลน์) สรุปว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในให้นำแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นการนำโครงการ/กิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผน ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการชัดเจน และสอดคล้องกับบุษยมาศ แสงเงิน (2553: ออนไลน์) สรุปว่า การนำไปปฏิบัติเป็นการนำผลของการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการควบคุมและติดตามผลให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้

รวมถึงด้านการประเมินผล นับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคลโดยนำผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน เทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่ามีคุณภาพในระดับใดและเพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับสมชาย รัตนทองคำ (2554: 137) สรุปว่า การประเมินผลเป็น กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจากการวัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งการวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ

กับเกณฑ์ใด เกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่า หรือสรุปคุณค่าออกมาถือว่าเป็นกระบวนการประเมิน ผลการประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรงเพียงใดขึ้นกับความถูกต้องของผลการวัด ถ้าผลการวัดถูกต้อง การประเมินก็จะมีค่าเชื่อถือได้มากและตรงกับความเป็นจริง ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาดไปด้วย และยังสอดคล้องกับภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2551: ออนไลน์) สรุปว่า การประเมินผล เป็นการตีค่าหรือกำหนดระดับคุณค่าของผลจากการวัดตามเกณฑ์ แล้ววินิจฉัย ตัดสินสรุปคุณค่าที่ได้จากการวัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ และมีคุณธรรม เพื่อพิจารณาตัดสินใจว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว เก่งหรืออ่อน ได้หรือตก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ โดยผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารมอบหมายให้ครูนำแผนงานและโครงการไปปฏิบัติตามกรอบเวลาที่กำหนดที่ชัดเจน

1.3 ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผล โดยผู้บริหารร่วมกับครูในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิผลองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ รวมทั้งมีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละจังหวัด จะทำให้เห็นถึงภาพรวมของการวิจัยอย่างครอบคลุม

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการไว้วางใจกัน เป็นต้น เพื่อส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ในรูปแบบงานวิจัยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุขสมัย; และประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 7(2): 9-25.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2539). การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- (2546 ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2546 ข). พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กัญญา เพ็ชรนอก. (2558). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เกรา เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1): 30-44.
- กัญญวรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติชัย รุจิมงคล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียน และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). ผู้นำการบริหารความเหมือนที่แตกต่าง. วารสารวงการค้า. 2(15): 92-93.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์เพ็ญ กลัปดี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). ภูเก็ต: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จารุณี มุขพรหม. (2545). ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา วงศ์องษา. (2547). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). การบริหารและการพัฒนาองค์กร. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร (หน่วยที่2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่. (2544). คนเด่น. วารสารนักบริหาร. 21: 3.
- ชัชวาล คำแข่ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2(2): 195-200.
- ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ พวงสมจิตต์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารบุคคลกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลของงาน: กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ จันท์สถิตย์. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี. 3(1): 1.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2539). องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ (Organization and management). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2543). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนรัชต์ ปรีสูงเนิน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. (2547). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- นิภา อินทวงค์. (2548). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- บวรลักษณ์ ตักติวิไลพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด; และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา. 3(1): 22-25.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- ปรเมษฐ์ โมลี. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2560, จาก <http://www.manager.co.th/home/viewnews.aspx>
- ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://gotoknow.co.th>.
- ปรัชญา เพ็ชรรัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ ลิมเล็งเลิศ. (2544). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พนมพงษ์ ไพบูลย์. (2540). รูปแบบการสอนวิชาพระพุทธศาสนา. ใน หัวใจของการศึกษาศาสนา ต้องเป็นรากฐาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศพริน ดิงเซนเตอร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2542 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิสณฑ์ หิรัญวงษ์. (2541). การศึกษาการบริหารโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ชรี ระบุวิเชตร. (2548). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการ
ฝึกอบรม. ม.ป.ท.
- ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภูมิชนะ เกิดพงษ์. (2551). การวัดผล กับการประเมินผล คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2560,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/181202>
- มณีรัตน์ จิตรอุทัย. (2551). การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มงคล แสนประเสริฐ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความท้าทายของครู สังคมกรรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์กรในประมวลสาระ ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 -
12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลำเพย เย็นมนัส. (2553). บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วริศรา พุ่มดอกไม้. (2551). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารและจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- วศินี รุ่งเรือง; และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2560). การประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ระบบทวิภาคี ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 19(2): 176-188.
- วันชัย โกลละสุต. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ศิริรัตนปัญญากร. (2545). *ประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่* สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. ปรินญา นินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ ศรีเอี่ยม. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สมชาย รัตนทองคำ. (2554). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 5(1): 137-153.
- สมชาย เกตุไหม. (2552). โครงการพระราชดำริฝนหลวงกับงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช สีแสง. (2547). คู่มือมือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมบัติ บุญเกิด. (2548). ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร. (2553). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรโดยอาศัยสมรรถนะ (Competency- based HRD).
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: เค.พรินท์. อินเทอร์เน็ต.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). รายงานผลการดำเนินงานการอบรมครูวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ลำปาง: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550: มาตรา 80. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). บทความออนไลน์. 10-13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559) ฉบับสรุป (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541). คู่มือปฏิบัติงานของโรงเรียนเรื่องการ.. ประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขต. พื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- สำเร็จ รongในเมือง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- สุดา บุญเถื่อน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- สุพล วงสินธุ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(29):
104.
- สุภาพร รอดถนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการณ์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์กร ตาม
การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม: เทคนิค: ประสบการณ์. กรุงเทพฯ:
สุทธิสารการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2541). การบริหารบุคคล. ลำปาง: บทความเชิงวิชาการ ภูมิบัณฑิตห้องสมุด
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุรจัฐ ศิลปอนันต์. (2545). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธา
การพิมพ์.
- สุวรรณณี สมบัติทวี. (2536). ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. วิชาการอุดมศึกษา. 2(2): 14-
16.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- (2541). ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์. สุทธปริทัศน์. 12(36): 36-42.
- อนงค์ อนันตริยเวช. (2539). การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
ไทย: การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อภิปัทม์ สุวรรณโชติ. (2544). ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อภินันท์ แจ่มแจ้ง. (2553). การพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพราน
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ม.ป.ท.

- อำนาจ ชัยนันทน์คร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ โพธิ์ศรี. (2547). การรับรู้ของชุมชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในกิ่งอำเภอช้างสูง เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). การวางแผนและระบบแผนงานในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการ
บริหารโรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์/การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ:
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- อุทัยวรรณ โชชื่น. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การ
ประถมศึกษา ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*.
Homewood: Irwin - Dorsey.
- Armstrong, D.G., Kenneth, T.H.; & Tom, V.S. (1989). *Education introduction*. New York:
Macmillan.
- Arnstein, S.R. (1969). Ladder of participation. *Journal of America Institute of Planners*.
35: 215-217.
- Bardach, E. (1980). *The implementation game: The happen after a bill*.
- Baksh, A. M. (1995). The relationship between participative management and job
attitudes. *Dissertation Abstracts International*. 56: 351.
- Barnard, I.C. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Havard University Press.
Massachusetts, and London, English.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational
impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W.G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*.
New York: McGraw-Hill.
- Best, J. W.; & Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.106

- Brian J Caldwell; & Jim M Spinks. (1990). *The Self-Managing School*. Taylor & Francis E-Library.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. London: Routledge and Kegan Paul.
- (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Elliont, D.C. (1994). Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome. *Dessertation Abstracts International*. 52(10): 125.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw - Hill.
- French, J.R.P.; & Raven, B.H. (1959). *The base of social power*. n.d.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M.; & Donnelly, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure, processes*. Dallas, Texas: Business.
- Gibson, J.L., John, M.I.; & James, H.D. (1982). *Organizations: Behavior structure and processes*. Texas: Business.
- Glickman, G.D. (1990). *Supervision of instruction: A department approach*. 2nd ed. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- House, R.J., Alan, C.F.; & Steven, K. (1971). Relation of leader consideration and initiating structure of R and D subordinate satisfaction. *Administrative Science Quarterly*. 1(3): 19-30.
- Hoy, W.K.; & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw - Hill.
- Hoy, W.K.; & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw - Hill.
- Lind, L. (1993). Management styles and stress (Self esteem, Type a behavior). *Dissertation Abstracts International*. 54(3): 1712-B.
- Mazmanian, D.A.; & Sabatier, P.A. (1989). *Implementation and publicpolicy: With a new postscript*. Latham, MD: University Press of America.
- Mahoney, T.A.; & Weitzel, W. (1969). Managerial models of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 14: 357-365.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving aociety*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw - Hill.
- Morphet, E.L., Johns, R.L.; & Roller, T.L. (1982). *Education organization and demonstration*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mott, P.E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Northcraft, G.B.; & Neal, M.A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: The Press Clench.
- Parsons, J.L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts Internation*. 53(9): 1351-A.
- Porter, E.J. (1995). The life - world of older widows: The context of lived experience. *Journal of Women and Aging*. 7: 31-46.
- Pressman, J.L.; & Wildavsky, A.B. (1973). *Implementation* (2nd ed.). San Francisco: University of California
- Price, J.L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, Ill: Richard D Irwin.
- Ramesh, K.; & Rao, N. (1990). *Participative management - a case study*. India: Ajanta.
- Reid, K., David, H.; & Peter, H. (1988). *Towards the effective school: The problem and some solutions*. Oxford: Basil Blackwell.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Runyon, R.P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. USA: McGraw - Hill.
- Russell, D. (1987). Job - related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal of applied Psychology*. 72(2): 269 - 274.
- Seashore, S.E.; & Yuchtman, E. (1967). *Factorial analysis of organizational performance*. Administrative Sciences Quarterly.
- Sergiovanni, T.J. (1980). *Education governance and administrative*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice - Hall.
- Sergiovanni, T.J.; & Starratt, R.J. (1993). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw - Hill.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: C.A. Goodyear.

- Strauss, G. (1977). *Personnel: Managing human resource*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hill.
- Swansburg, R.M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Vroom, V.H., & Deci, E.L. (1970). *Management and motivation*. London, England: Penguin.
- Vroom, V.H., & Yetton, P.W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Yukl, G.A. (1981). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์	อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ ดร.อนันต์ นามทองตัน	รองผู้อำนวยการ สพป.พช. เขต 2 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
อาจารย์ณัฐ เลื่อนยศ	ผู้บริหารโรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมใจ ตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
อาจารย์รัตธาดา ทารวันนา	หัวหน้าวิชาการฝ่ายประถมศึกษา โรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมใจ ตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

คำชี้แจง:

1. ผู้กรอกแบบสอบถามนี้ ได้แก่ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
 3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะหลักของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มสมรรถนะหลักของผู้เรียนเท่านั้น โดยไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
- ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความจริง และขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

วีระ หมายมั่น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

- ☐ ผู้อำนวยการ
☐ รองผู้อำนวยการ
☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ.....
☐ ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาเอก
☐ ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- ☐ 1- 5 ปี
☐ มากกว่า 5 -10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน)
☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 300-800 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสมรรถนะหลักของผู้เรียน

คำชี้แจง

1. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามความเป็นจริงของผู้เรียนในโรงเรียนของท่าน ว่ามีอยู่ในระดับใด

2. ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

- 5 หมายถึง มีระดับสมรรถนะมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับสมรรถนะมาก
- 3 หมายถึง มีระดับสมรรถนะปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับสมรรถนะน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้เรียน	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้เรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสาร						
1.	ผู้เรียนรับและส่งข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ผู้เรียนถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเข้าใจของตนเองด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
3.	ผู้เรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม					
4.	ผู้เรียนสามารถเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้					
5.	ผู้เรียนใช้หลักเหตุผลและความถูกต้องในการเลือกรับหรือปฏิเสธข้อมูลต่างๆ					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้เรียน	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้เรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6.	ผู้เรียนใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม					
ด้านการคิด						
7.	ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง					
8.	ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัย					
9.	ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					
10.	ผู้เรียนสามารถคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่					
11.	ผู้เรียนคิดได้อย่างหลากหลายและหลายแง่มุม โดยไม่จำกัดในความคิดตนเอง					
12.	ผู้เรียนสามารถใช้การคิดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม					
13.	ผู้เรียนคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบและมีเหตุผล					
14.	ผู้เรียนคิดในเชิงบวกเห็นคุณค่าส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
15.	ผู้เรียนคิดจินตนาการสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสมกับวัย					
16.	ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคม					
ด้านการแก้ปัญหา						
17.	ผู้เรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น					
18.	ผู้เรียนใช้หลักเหตุผล หลักคุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้เรียน	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้เรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19.	ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง					
20.	ผู้เรียนแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้					
21.	ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเสมอ					
22.	ผู้เรียนตัดสินใจต่อการป้องกันและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23.	ผู้เรียนคำนึงถึงผลกระทบในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่อตนเองและสังคม					
ด้านการใช้ทักษะชีวิต						
24.	ผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
25.	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานกลุ่มร่วมกับผู้อื่นได้					
26.	ผู้เรียนมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27.	ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งของตนเองและสังคมได้					
28.	ผู้เรียนมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อม					
29.	ผู้เรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้					
ด้านการใช้เทคโนโลยี						
30.	ผู้เรียนเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการสืบค้นข้อมูล					
31.	ผู้เรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างคล่องแคล่ว					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้เรียน	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้เรียน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
33.	ผู้เรียนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคม					
34.	ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และถูกต้อง					
35.	ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา					
36.	ผู้เรียนสามารถแยกแยะข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่ตนเอง					
37.	ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเป็นจริงในโรงเรียนของท่าน ว่ามีการดำเนินการในระดับใด

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ						
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน					
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารระบุเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน					
5.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลนิเทศและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารรับผิดชอบภารกิจของสถานศึกษาร่วมกับ ผู้ปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระบุความต้องการ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายของ สถานศึกษา					
ด้านการวางแผนงาน						
8.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาชัดเจน					
9.	ผู้บริหารจัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็น กรอบในการดำเนินการกิจของสถานศึกษา					
10.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาตามที่มุ่งหวัง					
11.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน					
12.	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเพื่อ การจัดวางแผนงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น					
การจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน						
13.	ผู้บริหารกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจของ สถานศึกษา					
15.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
16.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การของสถานศึกษา					
17.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่ออนุมัติการใช้งบประมาณใน โครงการต่างๆ ของสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา					
ด้านการนำไปปฏิบัติ						
19.	ผู้บริหารดำเนินการบริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายตามขั้นตอน กระบวนการ ของแผนปฏิบัติงานที่วางไว้					
20.	ผู้บริหารผลักดันแผนงานและโครงการให้บรรลุผลตามภารกิจของสถานศึกษา					
21.	ผู้บริหารดำเนินแผนงานและโครงการตามกรอบเวลาที่กำหนดที่ชัดเจน					
22.	ผู้บริหารผลักดันแผนงานและโครงการต่างๆ ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริง					
23.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองแบบกัลยาณมิตร					
การประเมินผล						
24.	ผู้บริหารตัดสินใจคุณค่าผลการปฏิบัติงานโดยนำผลการวัดผลมาพิจารณาตัดสิน					
25.	ผู้บริหารเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
26.	ผู้บริหารนำผลการประเมินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
27.	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน					
28.	ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิดเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน					
29.	ผู้บริหารคำนึงถึงประสิทธิผลองค์กรในการประเมินผล การปฏิบัติงาน					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
30.	ผู้บริหารนำผลการประเมินตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะชน					



ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1740

วันที่ 14 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

เนื่องด้วย นายวีระ หามายม้น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวีระ หามายม้น และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/1740

วันที่ 19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตรดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรัย และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะให้ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 661

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิระ หมายมั่น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/1 440



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.อนันต์ นามทองตัน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิระ หมายมั่น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614



ที่ ศธ 6918/ 1740

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมใจ

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ณัฐ เลื่อนยศ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวีระ หมายมั่น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/ 1740



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

14 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมใจ

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำริญญาบัตร เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริวิรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอรียนเชิญ อาจารย์รัตธาดา ทารวันนา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวีระ หมายมั่น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล นำ้หนาว

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญาโท เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/ | 829



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนหนอง

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/18๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปาง

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญาโท เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความเห็นชอบเพื่อจัดทำ โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานันท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจ๊กน้อย

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปรินญาณินพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณินพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/18๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคลองแก้ว

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญาโท เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ปานโคกมน

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/18๒9



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง คล้า

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมัน นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ
ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์
ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตรขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง
เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตรจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำจืด

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญาโท เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๙ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน วัดเนินนาคมน้ำเพิงงิ้ว

เนื่องด้วย นายวีระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ที่ ศธ 6918/1829



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับบึงมรกต

เนื่องด้วย นายวิระ หมายมั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำ ปริญญาโท เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2” กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2560 ถึง เดือนมิถุนายน 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 270 6614

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวีระ หมายมั่น
วันเดือนปีเกิด	13 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/1 หมู่ที่ 19 ตำบลท้ายทุ่ง อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร 66150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านทับเบิกร่วมใจ หมู่ที่ 14 ตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ 67120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนเขาคายทับคล้อพิทยา
พ.ศ. 2549	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) ภาษาอังกฤษ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ