



การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา



โดย
นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

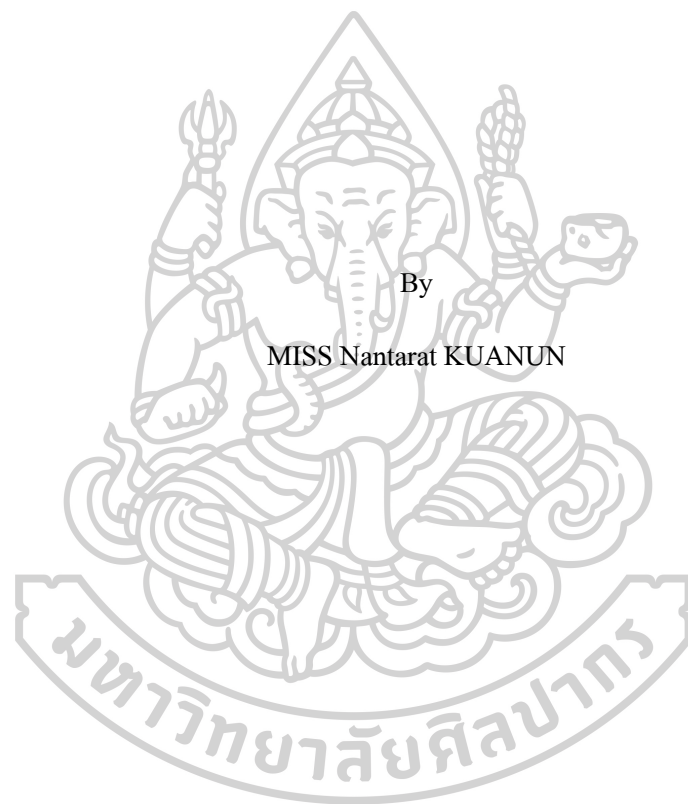
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

DEVELOPMENT ADMINISTRATION IN USING ENGLISH OF PRIMARY
SCHOOL TEACHERS



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Philosophy (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน ประถมศึกษา
โดย	นันทรัตน์ เกื้อหนุน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. สมร ปาโท)

57252909 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : การบริหารการพัฒนา/ การใช้ภาษาอังกฤษ

นางสาว นันทรัตน์ เกื้อหนูนุ: การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียน
ประถมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาและครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2) การดำเนินการพัฒนา 3) การประเมินผลการพัฒนา 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. การประสานงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุนและ 5. การนิเทศ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์และมีความถูกต้อง

57252909 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Development Administration/Using English for Teachers

MISS NANTARAT KUANUN : DEVELOPMENT ADMINISTRATION IN USING ENGLISH OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR DR. CHOOMSAK INTARAK

The purposes of this research were to :1) identify factors of development administration in using English of primary school teachers, 2) confirmation factors of development administration in using English of primary school teachers. The sample of this study included 100 schools under the Office of the Basic Education Commission. The respondents were school director, teacher in academic department and teacher who does not teach English representatives working under the Office of the Basic Education Commission,. Instruments used were semi-structured interview form and questionnaire. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings were as follows :

1. There were 5 factors development administration in using English of primary school teachers which were named as follows 1. Strategic planning consists of 3 sub-components: 1) Targeting of development 2) Implementing of development 3) Evaluation of development 2. Strengthening of motivation 3. Coordinating 4. Supporting 5. Supervision
- 2) The results of confirmation of factors of development administration in using English of primary school teachers were appropriate, possible , useful and accurate.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของคณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.หุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษรและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์และ ดร.สมร ปาโท กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ข้อมูลที่ เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากรทุกท่านที่มีเมตตา มอบประสบการณ์อันมีค่าให้เสมอมา ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณ ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบ เครื่องมือในการวิจัยและยืนยันองค์ประกอบของงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและให้ข้อมูลในการตอบ แบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาคุุณภูมิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รุ่น 12/1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็น กำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่ออนันต์ เกื้อหนุน คุณแม่จริยา เกื้อหนุน ที่เคารพรักยิ่ง ขอขอบคุณนางสาวนันทิยา เกื้อหนุนและนางสาวสาลินี เกื้อหนุน น้องสาวอันเป็นที่รัก ขอขอบคุณ ญาติพี่น้องที่เคารพนับถือทุกท่าน ที่ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจผู้วิจัยในทุกเรื่องของชีวิต และ ขอขอบคุณ พี่ๆ และน้องๆ ธุรการสำนักงานภาควิชาการบริหรการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุก ท่านที่ให้คำแนะนำ ให้การดูแลช่วยเหลือทุกสิ่งให้ผ่านปัญหา และอุปสรรคไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นันทรัตน์ เกื้อหนุน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา	18
ความหมายของการบริหารการพัฒนา.....	22
รูปแบบการบริหารการพัฒนา.....	29
องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนา	32
ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา.....	39
แนวทางการศึกษาการบริหารการพัฒนา	41
แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร	44
การพัฒนาบุคลากร	44

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	45
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	46
แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร.....	55
รูปแบบและวิธีการพัฒนา.....	58
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	58
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร.....	60
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	62
แนวคิดและทฤษฎีการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	62
ความหมายของการสื่อสาร.....	62
ประเภทของการสื่อสาร.....	63
วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร.....	67
ความสามารถในการสื่อสาร.....	68
องค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสาร.....	69
ความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร.....	77
การทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร.....	79
ทฤษฎีการรับรู้ภาษาที่สอง.....	79
สมมติฐาน 5 ประการของการรับรู้ภาษาที่สอง.....	81
การเรียนรู้ภาษาที่สอง.....	82
ทฤษฎีการเรียนรู้.....	83
รูปแบบการเรียนรู้.....	86
ความจำเป็นและประโยชน์ของการใช้ภาษาอังกฤษ.....	86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
งานวิจัยในประเทศ.....	87
งานวิจัยต่างประเทศ.....	98

สรุป	102
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	103
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	103
ระเบียบวิธีวิจัย	108
แผนแบบการวิจัย	108
ประชากร	108
กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	108
ตัวแปรที่ศึกษา	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	111
การเก็บรวบรวมข้อมูล	113
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	113
การนำเสนอข้อมูล	114
สรุป	115
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	116
ตอนที่ 1 องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	117
ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	173
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	177
สรุปผลการวิจัย	178
องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา	178
ผลการยืนยันการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	181
อภิปรายผล	181

องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	181
ผลการยื่นข้อบังคับประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	192
ข้อเสนอแนะ	193
ข้อเสนอแนะทั่วไป	193
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	193
รายการอ้างอิง	194
ภาคผนวก	202
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ และรายชื่อผู้ให้ สัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์	203
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือวิจัย	208
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษา ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย	211
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	214
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และรายชื่อสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	220
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	226
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อบังคับประกอบ และรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อบังคับประกอบ	236
ประวัติผู้เขียน	242

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	109
2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	119
3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ	132
4 คำร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	142
5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญ ของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา.....	143
6 ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity.....	152
7 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน คำร้อยละของความแปรปรวนและคำร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู ประถมศึกษา.....	153
8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ.....	154
9 องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา.....	157
10 องค์ประกอบที่ 1.....	158
11 องค์ประกอบที่ 1.1.....	161
12 องค์ประกอบที่ 1.2.....	162
13 องค์ประกอบที่ 1.3.....	164
14 องค์ประกอบที่ 2	165
15 องค์ประกอบที่ 3	166
16 องค์ประกอบที่ 4	168

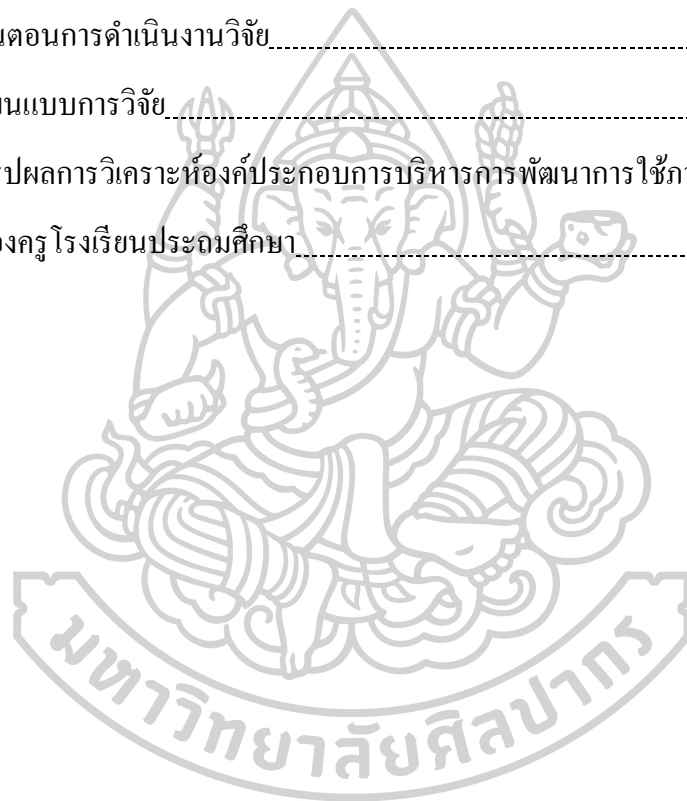
17 องค์ประกอบที่ 5169

18 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ
ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและการนำไปใช้ขององค์ประกอบ
การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา.....173



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	13
2	แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร.....	56
3	แนวคิดการพัฒนาบุคลากรเชิงเกษตรกรรม.....	57
4	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	107
5	แผนแบบการวิจัย.....	108
6	สรุปผลการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	170



บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลที่ยั่งยืนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต¹ ซึ่งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายความร่วมมือ 3 ด้าน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเมืองความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม บนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก² ทั้งนี้ภาษาอังกฤษถือว่าเป็นภาษาทำงานหรือเป็นภาษาราชการของอาเซียนสมาชิกอาเซียนจึงพยายามยกระดับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีความเข้มข้นขึ้นมุ่งเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพสังคมอย่างแท้จริง³ นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆ ที่เป็นเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโต

¹ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2554), 1.

² กรมอาเซียน 3 กระทรวงการต่างประเทศ, แผนแม่บทว่าด้วยการเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (กรุงเทพมหานคร: คาริสมา มีเดีย, 2554), 3.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2554), 1.

ทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ⁴ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน มีการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับอาเซียนและการศึกษาระดับสากล อีกทั้งสถานการณ์ของโลกที่มีความแตกต่างกันไป จากยุคที่ผ่านมาระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง โดยคนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต ดังนั้นสิ่งจำเป็นที่เด็กและเยาวชนต้องเรียนรู้ คือ องค์กรความรู้หลักที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาแม่⁵ สอดคล้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาหรือความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะการพูดภาษาอังกฤษแล้วนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนา นวัตกรรมสำหรับพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่สอดคล้องและเหมาะสมและชุดการสอน (Instructional Package) เป็นแนวทางที่ช่วยแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ดีในทุกวิชา และทุกทักษะเป็นนวัตกรรมได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบมีการวางแผนการสอนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเนื้อหาวิชานั้นๆ จึงทำให้เกิดประโยชน์และคุณค่าในการเรียนการสอนอย่างมาก⁶ นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของไทยให้มีความเป็นสากล ทั้งด้านความสามารถทางภาษา การเสริมสร้างศักยภาพและมีทัศนคติที่เปิดกว้างและมองไปในอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก โดยประเทศไทยมีบทบาทนำใน

⁴ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด 2548), 1.

⁵ วิจารณ์ พานิช, วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (กรุงเทพฯ: มูลนิธิศตวรรษที่ 21, 2555), 1.

⁶ ละเอียด พวงน้อย, "การพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ด้วยระบบการศึกษาเรียนรู้แบบบูรณาการเรื่องภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 28 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก "

<http://elibrary.trf.or.th/project>.

เวทีนานาชาติตามที่กำหนดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี⁷ ซึ่งโดยปัจจุบันในโลกยุคไร้พรมแดน ภาษาอังกฤษย่อมเป็นสิ่งสำคัญมากในการสื่อสารของสังคมในระดับนานาชาติ เพราะจะสามารถสื่อสารได้กว้างขวาง ภาษาอังกฤษจึงถูกจัดเป็นภาษากลางที่ได้รับความนิยมมีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย มากเป็นอันดับหนึ่ง รวมถึงในสังคมไทยในปัจจุบันก็ได้เกิดความนิยมที่จะเรียนภาษาที่สอง ที่สาม ที่สี่เช่นกัน แต่มักจะเกิดปัญหาในเรื่องของโอกาสที่จะสามารถเข้าไปทำการศึกษาเล่าเรียนได้อย่างทั่วถึงได้ ซึ่งภายหลังรัฐบาลต่างๆ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า เด็กไทยยุคใหม่จะต้องสามารถใช้ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในการแข่งขันและเจรจาต่อรองในเวทีระดับนานาชาติ และประกาศนโยบายที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของคนไทย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ⁸ และการพัฒนาทักษะชีวิตจะต้องมีการวางแผนระยะยาวและ จะต้องดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ กล่าวคือ กลยุทธ์ หมายถึง คุศโลบายในการทำงาน กำหนดลำดับ ขั้นตอนของการกระทำให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ตระหนัก ถึงปัจจัยแทรกซ้อน มุ่งให้สิ่งที่จะทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถเอาชนะคู่แข่งได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศ สังคมต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อแสวงหาความรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งกระบวนการศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องช่วย เสริมความสามารถ นอกจากนี้ภาษาอังกฤษยังมีบทบาทสำคัญทางด้าน การติดต่อสื่อสารระหว่าง ชนชาติต่างๆ โดยการใช้อังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารจนกลายเป็นภาษาสากล นานาชาติ (English as an international language) ภาษาอังกฤษจึงจัดได้ว่าเป็นสื่อสำคัญนำไปสู่ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นพื้นฐานสำคัญทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ประกอบกับ การเตรียมตัวที่จะก้าวไปเป็นพลเมืองของประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN)

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559), 195.

⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, "จัดหลักสูตร English Program เพื่อครูเอกชน, (ออนไลน์), เข้าถึง เมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก," http://www.moe.go.th/webpr/news_day/m042548/edu5.html.

⁹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์. (นครราชสีมา: ม.ป.พ., 2556), อัดสำเนา.

ในปี 2558 ซึ่งมีความจำเป็นต้องเร่งรัดและเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในสังคมโลกปัจจุบันคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลของโลกที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและเข้ามามีบทบาทสำคัญในวิถีชีวิตของผู้คนจำนวนมากไม่น้อย จากอิทธิพลของความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลให้ภาษาอังกฤษยังมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะภาษาอังกฤษถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร โดยสถานศึกษาสามารถจัดสอนได้ตามความเหมาะสมและให้อยู่ในดุลพินิจซึ่งจะเห็นได้ว่าในบ้านเมืองของเรานั้น แม้รัฐบาลจะบังคับให้ทุกคนเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ก็ยังมีคนไทยจำนวนมากที่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษหรือไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ แม้ว่าเวลาในการเรียนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่า 10 ปีหรือแม้แต่ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีไปจนถึงระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ ทั้งๆ ที่มีหลากหลายวิธีที่เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาภาษาอังกฤษของเด็กไทย เช่น การสอนให้นักเรียนรู้คำศัพท์จำนวนมากเพราะหรือนักเรียนรู้คำศัพท์น้อยนั้น ก็ถือว่าเป็นสาเหตุสำคัญโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษและยังก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องอีกหลายอย่างตามมาในการสอนภาษาอังกฤษในแต่ละชั่วโมง จำเป็นต้องให้นักเรียนได้ฝึกครบทุกทักษะทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียน เมื่อประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งสมาชิกที่มีการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภาษาอังกฤษก็ยังคงยิ่งทวีความสำคัญและความจำเป็นมากขึ้น คงถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีการวางแผนและเตรียมพร้อมพัฒนาเด็ก เยาวชนและคนไทยให้มีคุณภาพ ครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการถ่ายทอดความรู้เพื่อการพัฒนาสังคม ต้องมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แสวงหาเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญพร้อมสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอนในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของภาษาประจำชาติและภาษาต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ในสังคมอาเซียนและเวทีโลกต่อไป¹⁰

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด “ยุทธศาสตร์ 2555 เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” มุ่งปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทยเพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากลพร้อมทั้งการนำประชาชนก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ตั้งแต่ปี 2558 โดยมาตรการสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ การรณรงค์การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหลัก เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนและ

¹⁰เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, "ทักษะภาษาอังกฤษ: ความจำเป็นพื้นฐานในวิชาชีพครู, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 7 ตุลาคม 2559. เข้าถึงได้จาก," <http://www.kriengsak.com/node/544>.

ประชาคมโลกและเพื่อให้คนไทยสามารถสื่อสารและเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้อย่างกว้างขวางไร้พรมแดน ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน ตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรอาเซียนข้อที่ 34 ว่า ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ (The working language of ASEAN shall be English) และได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกควบคู่ไปกับภาษาถิ่นและภาษาประจำชาติของตน โดยสร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษ ก่อให้เกิดการเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้อย่างกว้างขวางไร้พรมแดน สามารถสร้างศักยภาพและความพร้อมของประชาชนในการก้าวสู่การเป็นพลเมืองอาเซียนที่มีความรอบรู้และการแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมั่นใจ¹¹ การพัฒนาครูยุคใหม่เป็นกรอบแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งในข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า สืบเนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2558 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนนักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและประชาชนที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและการดำเนินการภายหลัง ปี 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความเข้าใจ ใฝ่รู้ภาษามุ่งพัฒนาสัมพันธรัฐเท่าทันเทคโนโลยี สานสามัคคีอาเซียน ภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยมีศักยภาพพร้อมอยู่ในประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ" โดยมียุทธศาสตร์ 6 ด้าน คือ 1) เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 2) ยกระดับคุณภาพและสร้างโอกาสทางการศึกษา 3) ผลิดกำลังคนให้มีทักษะสอดคล้องกับตลาดแรงงานอาเซียน 4) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) พัฒนากลไกที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเคลื่อนย้าย/แลกเปลี่ยน 6) เสริมสร้างเครือข่ายระหว่างกันในภูมิภาค และในปี 2559 - 2562 กระทรวงศึกษาธิการมีการวางแผนงานที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีจัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากร พร้อมทั้งขับเคลื่อนงานที่ช่วยสนับสนุนการเตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการวางเป้าหมายที่จะพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษครูและบุคลากรทางการศึกษา

¹¹นิรมล โพทะ, อารี แก้วสถิตยวงศ์, and คณะศึกษานิเทศน์, "โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารก้าวสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2559. เข้าถึงจาก," <http://202.143.169.210/samutprakan2/files/report%2006.pdf>.

ยกระดับให้ครู/อาจารย์สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้¹² โดยอาศัยการบริหารการพัฒนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญด้านการบริหารจัดการคนให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน กิจกรรมสร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่ม มุ่งการบูรณาการเพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน¹³ และจากการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในประชาคมอาเซียน ซึ่งทำให้ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการติดต่อกับประชากรในประชาคม อาเซียน ดังนั้นการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูจึงเป็นข้อหนึ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในการใช้ภาษาอังกฤษต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

การสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มาก โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารหรือเรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ การสื่อสารมีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคม การสื่อสารทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ภาษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาพูดและภาษาเขียน ภาษาของมนุษย์เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ภาษาอังกฤษถือได้ว่าเป็นภาษาสำคัญของโลก ซึ่งในปัจจุบันคือภาษานานาชาติ เป็นภาษากลางที่ใช้ติดต่อกันเป็นหลักไม่ว่าแต่ละคนจะใช้ภาษาอะไรเป็นภาษาประจำชาติ เมื่อต้องติดต่อกับบุคคลอื่นที่ต่างภาษาต่างวัฒนธรรมกัน ทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองรองจากภาษาประจำชาติ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้นำการก่อตั้งสมาคมอาเซียน มีศักยภาพในการเป็นแกนนำในการสร้างประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ภายใต้ยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์เดียว เอกฉลยณ์เดียวและประชาคมเดียว เพื่อความเจริญมั่นคงของประชากร ทรัพยากรและเศรษฐกิจ ภายใต้การก่อตั้งนี้จะต้องยึดหลักสำคัญ คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมด้านอื่นๆ มีความเข้มแข็งไปด้วย เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้านและภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียนคือ ภาษาอังกฤษตามกฎบัตรอาเซียนข้อ 34 บัญญัติไว้ว่า “The working language of SEAN shall be English ซึ่งความหมายของบทบัญญัติที่ให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของอาเซียน เพื่อให้ทุกส่วนมีการทำงานร่วมกันทั้งข้าราชการทุกระดับ ทุกหน่วยงานไม่ว่าตำแหน่งราชการนั้นๆ จะเกี่ยวข้องกับ

¹²สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2553), 5.

¹³พระชัชวาล ชุติบุตรโร, "ทางเลือกใหม่ Hr “การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธเชิงกลยุทธ์”, วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม, 2557): 99-100.

งานอาเซียนโดยตรงหรือไม่ก็ตามจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้¹⁴

จากการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index) โดยบริษัท Education First ซึ่งเป็นผู้นำด้านการเรียนต่อต่างประเทศและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทั่วโลก ในปี 2013 ได้ทำการทดสอบผู้ใหญ่ 750,000 คน ทางระบบออนไลน์ จาก 60 ประเทศทั่วโลกที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ผลปรากฏว่า ประเทศที่คนมีทักษะภาษาอังกฤษดีที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สวีเดน นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ เอสโตเนียและเดนมาร์ก ตามลำดับ ส่วนประเทศไทยได้อันดับที่ 55 จาก 60 ประเทศ อยู่กลุ่มทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษต่ำมาก ประเทศไทยมีอันดับเหนือกว่า 5 ประเทศที่มีทักษะภาษาอังกฤษต่ำกว่าของโลกที่อันดับ 56-60 ได้แก่ ปานามา คาซัคสถาน อัลจีเรีย ซาอุดีอาระเบียและอิรัก เมื่อทำการเปรียบเทียบในภูมิภาคเอเชีย 13 ประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก พบว่า มาเลเซียและสิงคโปร์มีทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับสูง เกาหลี อินโดนีเซีย ญี่ปุ่นและเวียดนาม ทักษะความสามารถอยู่ระดับปานกลาง จีนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนไทยและคาซัคสถานอยู่กลุ่มระดับทักษะต่ำมาก โดยไทยได้คะแนนเฉลี่ย 44.44 ได้อันดับ 55 จาก 60 ประเทศ หากเปรียบเทียบกับปี 2012 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 53 จากทั้งหมด 54 ประเทศทั่วโลก เหนือกว่าเพียงลิเบียเท่านั้น หากพิจารณาเปรียบเทียบปี 2013 กับปี 2012 ในภูมิภาคเอเชีย พบว่า หลายประเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นและอันดับดีขึ้น เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนามและจีน โดยเฉพาะอินโดนีเซียและเวียดนามได้ปรับให้มีระดับทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลางในปี 2013 (ปี 2012 อยู่ระดับต่ำ) ส่วนประเทศที่คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น แต่อันดับเท่าเดิมหรือไม่ดีขึ้น ได้แก่ สิงคโปร์ ซึ่งได้อันดับ 12 เท่าเดิม แต่ทว่าถูกมาเลเซียแซงขึ้นไป สำหรับประเทศไทย คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเล็กน้อย 0.08 คะแนน แต่อันดับแยลง 2 อันดับการที่ไทยอันดับแยลงนี้อาจเนื่องมาจากบางประเทศที่เข้าร่วมใหม่ในปีนี้ 6 ประเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าไทยก็ได้ นอกจากนี้จากการเก็บข้อมูลคะแนนทักษะภาษาอังกฤษจากการสอบ TOEFL IBT ในกลุ่มประเทศ อาเซียน พบว่าประเทศที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงมาก คือ สิงคโปร์ ได้ คะแนน 98/120 ฟิลิปปินส์และมาเลเซีย 89/120 เท่ากัน ส่วนไทยได้ 76/120 โดยยังเป็นรองอินโดนีเซีย พม่าและเวียดนาม ส่วนการสอบ TOEFL PBT ไทยได้คะแนนเฉลี่ย 485 คะแนน เป็นรองจีน พม่าและเวียดนามเช่นกัน นอกจากนี้ IMD World Competitive Yearbook 2013 ได้รายงานการจัดอันดับ

¹⁴สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, รายงานผลการดำเนินการประชุมสัมมนาพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูอาชีวศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1 (เชียงใหม่: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2557), 18.

ทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษจากคะแนน TOEFL พบว่า ในกลุ่มชาติอาเซียน สิงคโปร์ มีระดับทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษสูงสุด ตามด้วยมาเลเซีย ฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย โดยประเทศไทยอยู่อันดับรั้งท้ายที่ 56 จาก 60 ประเทศที่เข้าร่วมในการจัดอันดับครั้งนี้ โดยไทยมีอันดับเหนือกว่าเพียงกาตาร์ ญี่ปุ่น และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคนไทยยังมีปัญหาด้านทักษะภาษาอังกฤษในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานร่วมกันมากขึ้น ทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้นหากเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้จะถือว่าได้เปรียบอย่างมาก เพราะปัจจุบันมีผู้ลงทุน บริษัทจากต่างประเทศหรือการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น องค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีพนักงานที่มีทักษะและความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น¹⁵ และผลการประเมินความสามารถด้านภาษาอังกฤษของครูตามกรอบ (Common European Framework of Reference for Languages : CEFR) ประจำปีงบประมาณ 2558 พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในปีงบประมาณ 2558 ที่เข้ารับการประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษมีจำนวนทั้งสิ้น 43,851 คน จำแนกเป็น ครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 12,173 คน ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 31,678 คน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีผลการประเมินอยู่ในระดับ A2 มากที่สุด จำนวน 21,269 คน คิดเป็นร้อยละ 50.11 รองลงมา ได้แก่ ระดับ A1 จำนวน 12,374 คน คิดเป็นร้อยละ 29.15 ระดับ B1 จำนวน 5,733 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ระดับ A0 (ต่ำกว่า A1) จำนวน 2,101 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ระดับ B2 จำนวน 879 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 ระดับ C1 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีผลการประเมินระดับ C2 น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01 โดยมีครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ไม่มีผลสอบเนื่องจาก ความผิดพลาดในระหว่างการทำข้อสอบของครู จำนวน 1,403 คน¹³ จากผลการประเมินความสามารถด้าน ภาษาอังกฤษของครูตามกรอบ (Common European Framework of Reference for Languages :CEFR) ประจำปีงบประมาณ 2558 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษของประเทศไทยมีความรู้ ความสามารถตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากลอยู่ในระดับ A2 มากที่สุด คือ ครูมีความสามารถเข้าใจและเข้าใจประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ในระดับกลาง อีกทั้งยังมีครูผู้สอนภาษาอังกฤษอีกจำนวน 2,101 คน ที่มีความรู้ความสามารถตามกรอบมาตรฐาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากลอยู่ในระดับ A0 ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานใน

¹⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, "วิเคราะห์สถิติ ตัวชี้วัดและการจัดอันดับทางการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขัน., "วารสารมองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา 1, 7 (มกราคม 2557): 1-3.

ระดับ A1 ถึงร้อยละ 4.95 ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของครู ไม่เพียงแต่เฉพาะครูผู้สอนภาษาอังกฤษเท่านั้น¹⁶ ซึ่งครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน เนื่องภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ตามธรรมชาติของภาษาการปฏิสัมพันธ์ การเลียนแบบและการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะ ครูที่มีความสามารถและความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาอังกฤษ จะเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียนในการเรียนรู้และฝึกฝน ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนและการใช้สื่อจะช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และการใช้ภาษาของผู้เรียน การพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดตามกรอบอ้างอิง CEFR และมีความรู้ความสามารถด้านการสอนภาษาอังกฤษแบบสื่อสาร (CLT) จึงเป็นความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการ¹⁷

ทั้งนี้ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจของไทยไม่เพียงแต่เฉพาะครูผู้สอนภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่นั่นหมายถึงครูในสาขาวิชาอื่นๆ ก็ต้องมีส่วนร่วมด้วยเช่นเดียวกัน โดยได้รับแรงผลักดันมาจากการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมครูเหล่านั้น เช่น ไรและเพื่อให้สนองกลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจึงเป็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยที่อยู่ในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ได้เล็งเห็นถึงที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงสนใจและต้องการศึกษาการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาว่าควรมีองค์ประกอบใดบ้างและมีแนวปฏิบัติในการบริหารอย่างไร โดยอาศัยหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย

¹⁶ วัชราน เล่าเรียนดี, นิเทศการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 8 (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 278.

¹⁷ สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป ระดับชั้นประถมศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2558), 6.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน ประถมศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู โรงเรียนประถมศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ดังนี้

1. การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียน ประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาและแนวคิด ทฤษฎีการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น แนวคิด การบริหารพัฒนาของไวด์เนอร์ (Weidner) มีองค์ประกอบการบริหารการพัฒนา 3 ประการ คือ

1. การเจริญเติบโต (Directional Growth)
2. การเปลี่ยนแปลงระบบ (System Change)

3. การวางแผนหรือจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง (Planning or Intended Change)¹⁸ แก็นท์ (Gant) กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนามี 2 ส่วน คือ การบริหารงานภายใน (internal administration) และการบริหารงานภายนอก (external administration)¹⁹ แนวคิดของแคสเทตเตอร์ (Castetter) กล่าวว่าองค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสาร มี 4 ประเภท คือ 1. กฎเกณฑ์ทางด้านกลไกทางภาษา (Mechanical Rules) 2. กฎเกณฑ์ทางด้านความหมาย (Meaningful Rules) 3. กฎเกณฑ์ทางด้านลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Sociolinguistic Rules) และ 4. การยอมรับลักษณะที่ไม่ใช่ภาษาโดยตรงแต่สามารถสื่อความได้ (Non – linguistic Conversations) Competence)²⁰ แฟรยด์แมน (Friedman) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) การปฏิบัติงานตาม แผนงานต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัย (Modernity) (2) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในระบบบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนงานต่างๆ²¹ สเวดโลว์ (Swerdlow) ได้แบ่งการบริหารการพัฒนามี 2 ส่วน คือ กระบวนการและความรู้ทางวิชาการ²² ฮีนีแมน (Heneman) เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 4) ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร²³ ไดแอน และแซลลี่ (Diane and Sally) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็นและพฤติกรรมภายนอก²⁴ อูทซ์ เลาฮีเชอร์ ได้กล่าวถึงการบริหารการพัฒนามีเป็นกระบวนการที่บริหารกิจกรรมให้บรรลุ

¹⁸Edward W. Weidner, "Development Administration : A New Focus for Research", in Ferrel Heady and Sybil L. Stokes " **Papers in Comparative Administration** (1962): 99-100.

¹⁹George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods** (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), 22.

²⁰William B Castetter, **The Human Resource Function in Educational Administration**, 7 ed. (New Jersey: : Prentice-Hall, 2000), 4.

²¹Harry J. Friedman, **Administrative Roles in Local Governments** (North Carolina Duke University Press, 1970), 254.

²²Irving Swerdlow **Development Administration: Concepts and Problems** (New York Syracuse University Press, 1963), 2.

²³Herbert G. Heneman. et al., **Personnel/ Human Resource Management** (Illinois: Illinois, 1983), 351-80.

²⁴E. P.Diane and W. O Sally, **Human Development** (New York: New York, 1989), 22.

เป้าหมายการพัฒนา²⁵ ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารไว้ 7 ประการ คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4. การสั่งการ (Directing) 5. การประสานงาน (Coordinating) 6. การรายงาน (Reporting) 7. การงบประมาณ (Budgeting)²⁶ ส่วนเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารการพัฒนาได้แก่ 1) เป้าประสงค์ 2) องค์ประกอบ 3) ความสัมพันธ์เชิงพลวัต 4) ระบบเปิดมีองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และ 5) ระบบบริหารการพัฒนา²⁷ กัญญา ลินทรัตนศิริกุล ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีกระบวนการ 8 ขั้นตอนคือ 1) การดำเนินการก่อนวางแผน 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การกำหนดแผนงานและโครงการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การกำหนดวิธีการ 6) การกำหนด ค่าใช้จ่าย 7) การปฏิบัติตามแผน และ 8) การประเมินผล²⁸ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ (1) เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนายังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้ (2) เป็นระบบ (3) เป็นวิชาการ (4) มีทิศทางที่ชัดเจน (5) มีความครอบคลุมครบถ้วนทั้งการบริหารเพื่อการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมตลอดทั้ง (6) ช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย²⁹

²⁵อุทัย เลาหวิเชียร, การบริหารการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเอเชีย, 2529), 67.

²⁶ดิน ปรัชญพฤทธิ, การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 101.

²⁷เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, การบริหารการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด, 2558), 51.

²⁸กัญญา ลินทรัตนศิริกุล, แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการวัดและประเมินผล การศึกษา, เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษา, หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 8 (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552), 114-20.

²⁹วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550), 18.

กรณีการ กัญจนวภูศรี ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารการพัฒนาจะมีองค์ประกอบหลักๆ อยู่ 2 ประการ คือ การพัฒนาการบริหารและการบริหารเพื่อการพัฒนา³⁰

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การพัฒนามาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย และจากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิด ที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนเป็นแผนภูมิ ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

³⁰กรณีการ กัญจนวภูศรี, "เอกสารประกอบการเรียน รายวิชาการบริหารการพัฒนา, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 24 สิงหาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " [http:// pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา](http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา).

- พืมา : Edward W. Weidner, “Development Administration: A New Focus for Research”, in Ferrel Heady and Sybil L. Stokes (ed.), **Papers in Comparative Administration** (Ann Arbor, Michigan: The University of Michigan, 1962), pp. 98-100.
- : George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods** (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), 22.
- : William B Castetter, **The human resource function in educational administration**. 7th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, 2000), 4.
- : Harry J. Friedman, **Administrative Roles in Local Governments**, (NorthCarolina: Duke University Press, 1970), 254.
- : Irving Swerdlow, **Development Administration: Concepts and Problems** (New York: Syracuse University Press, 1963), 2.
- : Herbert G. Heneman., Donald P. Schwab, John A. Fossum and Lee D. Dyer, **Personnel/ Human Resource Management** (Illinois: Irwin, 1983), 351-380.
- : E. P. Diane and W. O Sally, **Human Development** (New York: Prentice-Hall, 1989), 22.
- : อุทัย เลาหวิเชียร, **การบริหารการพัฒนา** (กรุงเทพฯ: มูลนิธิเอเชีย, 2529), 67.
- : ดิน ปรัชญพฤทธิ, **การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 101.
- : เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, **การบริหารการพัฒนา** (กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์การพิมพ์ จำกัด, 2558), 51.
- : กัญจนา ถินทรต้นศิริกุล, **แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการวัดและประเมินผล การศึกษา, เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษา, หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 8** (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552), 114-120.
- : วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา** (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550), 18.
- : กรรณิการ์ กาญจนวฤศรี, **เอกสารประกอบการเรียน รายวิชาการบริหารการพัฒนา**, เข้าถึงเมื่อ 24 สิงหาคม 2559, เข้าถึงได้จาก [http:// pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา](http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา).

: George Andrew Taylor III, **A Study of Job Satisfaction as Perceived by the Certified Staff in Florida Public Elementary Schools**, Accessed 21 October 2016, Available from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

: Sean Dennis Egan, **Motivation and Satisfaction of Chicago Public School teachers: Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory**, accessed 17 October 2016, Available from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

: Kris Koga, **A Study of Factors Contributing to Job Satisfaction Among California Public School Personnel Commissioners**, Accessed 21 October 2016, Available from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

: Chin-Ting, Emily Chou, “Factors affecting language proficiency of English language learners at language institute in the United States”. (Ed.D. dissertation Department of Education Texas Woman’s University, 2007), 6.

: Carol Ann. Garcia, “The Effect of Two Types of Spelling Instruction on First – grade Reading, Writing, and Spelling Achievement,” *Dissertation Abstracts international*. 58 (9), (March, 2004), 3459 – A.

: Gabriel Eduardo. Ayala, *Perceptions of Immigrant Workers on the Effects of Essential Skills Training on Their Motivation and Meaning of Work: Two Case Studies*. Queen’s University at Kingston (Canada) Publication (Online) Retrieved 12 February 2016 from <http://proquestumi.com/pqdweb>.

: ฐิติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุกดา, “สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program: MEP): กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา,” *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11 (24), (2560, เมษายน), 74-80.

: ประคอง ยุคะลิ่ง, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการพูดภาษาอังกฤษของครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ตรงสาขา โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 15 (2), (ธันวาคม 2558), 45-55.

: บุญเกิด กลมทุกสิ่ง, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1,” *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8 (2), (2557), 58-68.

: ฐิตา เพชรธนู, “การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผล การดำเนินงานของครูในด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิง หลักฐานเชิงประจักษ์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 227-240.

: วารุณี อัสวโกสิน, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาการศึกษาคุุณศึกษิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ๋ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (2554), 48.

: ต่วนเปาชี ภูจิ, การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2554. 45.

: สุทธิวงศ์ คำล่อง, บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต. พิษณุโลก มหาวิทยาลัย นครสวรรค์ 2553, บทคัดย่อ.

: วุฒิชัย เนียมเทศ, การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, วิทยานิพนธ์ปรินญา ครุศาสตรคุุณศึกษิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2552), 33.

: ศิวากร นันโท, การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, (2552). 55.

: ชัตติยา ค้างสำราญ, “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก” วิทยานิพนธ์ปรินญาปรินญาคุุณศึกษิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2552), 248-251.

: ไอลดา คล้ายสาริต, “การพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนวัดอัยการาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2,” (วิทยานิพนธ์ปรินญาคุุณศึกษิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551), 160-163.

: เมตตา จิระแสงเมืองมา, "การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐาน การจ้างงาน ศึกษากรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก," (ปริญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), 1.

: ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช, การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน, (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 13.

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงครูให้มีการพัฒนาอย่างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง ครูมีการนำภาษาอังกฤษไปใช้ในการสื่อสารทั้งในชีวิตประจำวันและในที่ทำงาน

ครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ไม่ใช่ครูประจำวิชาภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นและครูสามารถติดต่อสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาและ 2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารซึ่งประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีการบริหารการพัฒนา แนวคิดทฤษฎีการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา

การบริหารการพัฒนาเป็นปัญหาทางการบริหารมากกว่าทางเศรษฐกิจและเห็นว่าการบริหารพัฒนาจะมีบทบาทช่วยให้เกิดการพัฒนา อาจแบ่งพัฒนาการของทฤษฎีการบริหารพัฒนาออกเป็น 2 ยุค ซึ่งได้แก่ ยุคทฤษฎีภาวะทันสมัยและยุคหลังทฤษฎีภาวะทันสมัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้³¹

1. ยุคทฤษฎีภาวะทันสมัย (modernization theory) การบริหารพัฒนายุคแรกเป็นการประยุกต์ทฤษฎีภาวะทันสมัยมาใช้ ซึ่งหมายถึงการประยุกต์ทฤษฎีการพัฒนาตามแนวทางตะวันตก คนที่สนับสนุนการบริหารพัฒนาตามแนวทางตะวันตกเชื่อว่าการบริหารพัฒนาเปรียบเสมือนการจำลองให้กับการพัฒนา เพราะการบริหารทำให้การพัฒนาเกิดเป็นผลจริงจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและเป็นระเบียบ การบริหาร การพัฒนาระยะแรกมองโลกในแง่ดีและมั่นใจว่าสามารถนำเทคนิคการพัฒนาไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการด้อยพัฒนา ซึ่งการบริหารพัฒนาช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นกระบวนการที่นำโดยสหรัฐอเมริกาพร้อมกับกองทุนและเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปศึกษาและปฏิบัติ โดยเทอเนอร์และ ฮัลมี (Turner and Hulme) ได้สรุปหลักการของการบริหารพัฒนาตามทฤษฎีภาวะทันสมัย ได้ 5 ประการ คือ

1.1 การบริหารพัฒนาอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับรัฐบาลขนาดใหญ่ เพื่อเป็นเครื่องมือขยายตัวทางเศรษฐกิจและเพิ่มความยุติธรรมทางสังคม

1.2 การบริหารพัฒนามีอคติต่อผู้นำเชื่อว่าคนส่วนน้อยที่มีความรู้

³¹เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 51.

1.3 การบริหารการพัฒนาสนใจแก้ปัญหาการขาดสมรรถนะทางการบริหารเพื่อนำแผนและโครงการไปปฏิบัติ โดยอาศัยการถ่ายทอดเทคนิคทางการบริหารเพื่อปรับปรุงกลไกสำคัญของรัฐบาล การบริหารการพัฒนา จึงถูกมองเป็นเครื่องมือและการประยุกต์ใช้ชุดของเครื่องมือต่างๆ

1.4 ความช่วยเหลือจากต่างประเทศเป็นจักรกลที่ทำให้เครื่องมือทางการบริหารถ่ายทอดจากตะวันตกสู่ประเทศกำลังพัฒนา

1.5 ตระหนักมาตั้งแต่แรกว่าวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคต่อการใช้เครื่องมือของตะวันตกและตัวแบบระบบราชการ การบริหารการพัฒนาจึงต้องเอาชนะอุปสรรคทางวัฒนธรรม อันเป็นเหตุให้ระบบราชการทำงานผิดพลาด

ทฤษฎีการจัดการที่สนับสนุนการบริหารการพัฒนา มีตั้งแต่ทฤษฎีคลาสสิกไปจนถึงทฤษฎีใหม่ การบริหารการพัฒนาสนับสนุนบทบาทของระบบราชการแต่ก็ใช้หรือเสริมด้วยทฤษฎีใหม่ๆ จากตะวันตก เช่น ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่เน้นการจูงใจ ภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารที่ไม่เป็นระบบราชการ หรือแม้แต่การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผลลดบทบาทระบบราชการลง

2. ยุคหลังทฤษฎีภาวะทันสมัย (post-modernization theory) เทอเนอร์และ ฮัลมี (Turner and Hulme) ได้สรุปหลักการของการบริหารการพัฒนาตามทฤษฎีภาวะทันสมัยไว้ 5 ประการ คือ

2.1 การบริหารการพัฒนาเป็นทั้งสาขาย่อยของสังคมศาสตร์และการพัฒนา

2.2 การบริหารการพัฒนาไม่ได้เป็นสาขาในแง่ของการมีทฤษฎีเฉพาะ เพราะไม่ได้มีกระบวนการทัศน์เดียว สเวิร์ดโลว์ (Swerdlow) เรียกว่า “เป็นเนื้อหาวิชาที่แสวงหาการเป็นสาขา” มากกว่าการเป็นสาขาที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ เพราะการบริหารการพัฒนาถูกสร้างขึ้นมาจากปัญหาของการพัฒนาและถูกมองเป็นเครื่องมือของกระบวนการพัฒนา

2.3 การบริหารพัฒนายังคงมุ่งศึกษาการบริหารภาครัฐ แต่ไม่ทั้งหมด เพราะไม่สามารถพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดของการมีรัฐบาลขนาดใหญ่ได้อีกต่อไป การบริหารพัฒนาจะเน้นความมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมกันพัฒนาหลายๆ ฝ่าย

2.4 การบริหารพัฒนาถือเป็นการทำความเข้าใจอำนาจและการเมืองเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจรูปแบบการจัดการองค์การที่ทำหน้าที่พัฒนาไม่ได้ยึดหลักเหตุผลเทคนิคคำสอนของผู้นำ หัวใจสำคัญของการปฏิบัติและการวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาจึงอยู่ที่กระบวนการเมืองทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

2.5 การบริหารการพัฒนาถูกนำไปใช้กับคนจำนวนมากในประเทศต่างๆ หลายประเทศ การบริหารการพัฒนาจึงต้องสนใจความหลากหลายของบริบทหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ หรือแต่ละภูมิภาค³²

นอกจากนี้การศึกษาการบริหารการพัฒนาในยุคก่อนปี พ.ศ. 2513 มีแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกันอยู่หลายแนวทาง ซึ่งสามารถรวบรวมเป็นแนวความคิดหรือแนวการศึกษาใหม่ๆ ได้ทั้งหมด 3 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวคิดการบริหารการพัฒนาแนวการศึกษาแบบเก่า (Traditional Administration) เป็นการเน้นการศึกษาถึงโครงสร้าง หลักเกณฑ์ ตลอดจนกระบวนการในการบริหารงานขององค์การที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาในแนวนี้จึงเน้นถึงสมรรถนะในการบริหารขององค์การของรัฐบาล โดยพยายามที่จะขจัดปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร เพื่อที่จะปรับปรุงกลไกในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะได้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพราะฉะนั้นการศึกษการบริหารการพัฒนาในแนวความคิดนี้จึงเกี่ยวข้องอยู่กับการวางแผนการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ การบริหารงานบุคคล ตลอดจนระบบการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของกระบวนการตัดสินใจ

2. แนวคิดการบริหารการพัฒนาแนวการศึกษาแบบระบบ (System Approach) การศึกษาแบบระบบนี้ จะมองการพัฒนาว่าเป็นระบบ (เปิด) ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ มากมาย ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับส่วนต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เคทซ์ (Katz) เป็นผู้ที่ใช้แนวการศึกษาแบบระบบในการศึกษการบริหารการพัฒนา โดยที่เคทซ์ (Katz) มองว่าการพัฒนาเป็นระบบ ซึ่งมีกระบวนการที่มีทิศทางและมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และในสังคมระบบราชการจะเป็นตัวแทนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้

ดังนั้นระบบการพัฒนาจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ พฤติกรรม และการจัดสรรเงิน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการในด้านกลวิธีการและเทคนิคในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าระบบการพัฒนาเป็นระบบที่สนองต่อความต้องการในด้านเทคนิคและวิธีการในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งลักษณะของระบบการพัฒนาของเคทซ์ (Katz) มีดังต่อไปนี้

2.1 ระบบการพัฒนาจะมีเป้าหมาย

2.2 ระบบการพัฒนาจะมีระบบย่อย

³²Ibid., 57-59.

2.3 ระบบย่อยจะมีความสัมพันธ์เป็นพลวัตกับปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก อันก่อให้เกิดความสมดุลแบบพลวัต

2.4 มีการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะสมดุล (Homeostasis) คือ การเปลี่ยนแปลงชั่วระยะเวลาหนึ่งและก็จะเปลี่ยนกลับคืนสู่สภาพเดิม

2.5 ระบบการพัฒนาที่มีหน้าที่ทำให้เป้าหมายบรรลุผลอยู่ 4 หน้าที่ คือ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมและการแยกงานเฉพาะอย่าง

สำหรับกระบวนการความสัมพันธ์ของระบบการพัฒนานั้น เกทซ์ (Katz) เสนอไว้ว่ามี 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยนำออก (Outputs) เป็นปัจจัยเดียวกับปัจจัยนำเข้าของระบบการพัฒนา ซึ่งสนองต่อความต้องการทางด้านเทคนิคและวิธีการของการพัฒนา โดยจะประกอบด้วยปัจจัยหรือระบบ 6 ประเภท คือ

1.1 คน (Man Power) เป้าหมายของระบบนี้คือการมีจำนวนคนที่มีความชำนาญงานให้แก่โครงการตามที่ต้องการ

1.2 การคลัง (Finance) เป้าหมายคือการจัดสรรงบประมาณทั้งชนิดและจำนวนให้ทันกับเวลาและความต้องการ

1.3 ยุทธปัจจัย (Logistics) เป้าหมายคือการสนับสนุนสิ่งของและบริการ

1.4 ข่าวสาร (Information) เป้าหมายคือการถ่ายทอดข่าวสารต่างๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับ

1.5 การมีส่วนร่วม (Participation) เป้าหมายคือกลุ่มหรือบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการจัดและดำเนินการพัฒนา

1.6 ความชอบธรรม (Legitimate Power) เป้าหมายคือการทำให้โครงการพัฒนาดำเนินไปได้ แม้ว่าจะได้รับการขัดขวาง

2. ปัจจัยนำเข้า (Input) มีลักษณะเช่นเดียวกับปัจจัยนำออก

3. ระบบย่อย (Subsystems) ในการศึกษาเราจะศึกษาที่ปัจจัยนำออกทั้ง 6 ประเภท โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 6 ชนิดและระบบย่อย

4. ข้อจำกัด (Constraints) ได้แก่ ข้อจำกัดทางเทคนิค ซึ่งจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปัจจัยทั้ง 6 ชนิด เช่น คนไม่มีความรู้ความชำนาญก็ไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้นอาจต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม เป็นต้น และข้อจำกัดทางสังคม จะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีผลตรงข้ามกับเป้าหมายในการพัฒนาได้ เป็นต้น

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารการพัฒนาใช้แนวทางระบบว่า เนื่องจากการพัฒนาเกี่ยวข้องกับองค์การเปลี่ยนแปลงหลายด้านและมีความซับซ้อน จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ และนำข้อมูลไปปรับปรุงแผน กรอบการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาถือว่าการพัฒนามีเป้าประสงค์ เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ จำนวนมากและเป็นกระบวนการด้านการวางแผนจะมองเป็นระบบ ไม่มองแยกส่วน เน้นการปฏิบัติและใช้แนวทางสหวิทยาการ ซึ่งแนวทางระบบมีแนวทางการศึกษา 2 แนวทาง ได้แก่ การสร้างตัวแบบและการแบ่งระดับการวิเคราะห์ออกเป็นลำดับขั้น สำหรับลักษณะของระบบมี 5 ประการ ได้แก่ 1) มีเป้าประสงค์ 2) มีองค์ประกอบ 3) มีความสัมพันธ์เชิงพลวัต 4) มีระบบเปิดมีองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และ 5) ระบบสำคัญคือระบบบริหารการพัฒนาต้องมีการบริหาร อันได้แก่ การตัดสินใจ การกำหนดคุณสมบัติ การสื่อสารและการควบคุม โดยมีปัจจัยนำเข้า เช่น กำลังคน เงิน การส่งกำลังบำรุง ข้อมูล การมีส่วนร่วมและอำนาจที่ชอบธรรม

การใช้แนวทางระบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างสถาบันในการพัฒนาได้ การสร้างสถาบันในที่นี้ หมายถึง การจัดตั้งองค์การเพื่อการพัฒนาและสร้างความเป็นสถาบันซึ่งวัดจากตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ 1) การอยู่รอด 2) การมีคุณค่า 3) เป็นปัทสถานของสังคม การสร้างสถาบันต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือตัวแปรภายใน อันประกอบด้วยภาวะผู้นำหลักการพัฒนา โครงการพัฒนาทรัพยากรและโครงสร้างสถาบัน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดในการบริหารการพัฒนาแบบภาวะนิเวศน์ของไวด์เนอร์ (Weidner) ที่ได้ เห็นว่า การบริหารการพัฒนาจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การเจริญเติบโตที่มีทิศทาง (Directional Growth) 2. การเปลี่ยนแปลงระบบ (System Change) และ 3. การวางแผนหรือจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง (Planning or Intended Change)³³

ความหมายของการบริหารการพัฒนา

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การปรับมรรควิธี (means) ของการบริหารให้เข้ากับ จุดมุ่งหมายต่างๆ ของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งก่อนอื่นต้องทราบถึงความต้องการของรัฐบาลว่ามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างไรก่อน แล้วจึงนำการบริหารมาช่วยปฏิบัติการให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายนั้น³⁴ เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow) ได้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารในประเทศที่ยากจนหรือประเทศด้วยพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการในประเทศด้วยพัฒนาอย่างไม่มี

³³Ibid., 135-40.

³⁴Edward W. Weidner, 98-100.

ความแตกต่างกันกับการบริการราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจพิจารณาและสังเกตเห็นได้จากลักษณะของความแตกต่างกันหลายแง่หลายมุม อาทิ พิจารณาจากลักษณะและแบบแผนของการบริหาร บทบาทของรัฐบาลและบทบาทของข้าราชการ³⁵

เฟรด ดับบลิว. ริกส์ (Fred W. Riggs) กล่าวว่าการบริหารการพัฒนาที่มีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ การบริหารการพัฒนาหมายถึง (1) การบริหารแผนงานพัฒนา (development programs) ซึ่งหลายด้วยวิธีการต่างๆ ขององค์การขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (developmental objectives) การเสริมสร้างสมรรถนะของการบริหาร ซึ่งการบริหารการพัฒนาไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการบริหารแผนงานพัฒนาต่างๆ ของหน่วยงานรัฐบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงไปถึงการเพิ่มสมรรถนะของการบริหารด้วย ซึ่งหมายความว่า การบริหารการพัฒนาจะสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะของการบริหาร คือ ต้องทำให้เข้มแข็งขึ้นด้วย และเมื่อการบริหารงานมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การพัฒนารับบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้³⁶

จอห์น ดี. มอน โกเมอริ (John D. Montgomery) กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของรัฐ โดยปกติจะไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการเมือง³⁷

จอร์จ เอฟ. แกนต์ (George F. Gant) กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) เป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการ และกระบวนการต่างๆ ซึ่งรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาพร้อมกันนี้ การบริหารการพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารการพัฒนายังช่วยปรับให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

³⁵Irving Swerdlow , 9-12.

³⁶Fred W. Riggs, **Frontier of Development Administration** (Durham: Duke University 1971), 6-7.

³⁷John D. Montgomery, **Approaches to Development : Politics, Administration and Change** (New York: McGraw-Hill Books Company, 1966), 259.

ราชการต่างๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงหมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา³⁸

ชู เซ็ง สู (Shou-Sheng Hsueh) อธิบายว่า การบริหารการพัฒนามิใช่การบริหารชนิดใหม่ ซึ่งแยกออกมาจากการบริหารรัฐกิจในความหมายอย่างกว้าง แต่การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่ยึด จุดมุ่งหมาย (goal-oriented) เป็นหลักและต้องการที่จะเน้นหนักบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทเกี่ยวกับการบริหารเพื่อการพัฒนา (administration for development)³⁹

ริกส์ (Riggs) อธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง ความพยายามที่มีการจัดการเพื่อนำความคิดตามแผนงานหรือโครงการ โดยผู้เกี่ยวข้องไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เช่น การบริหารการเกษตร การบริหารการศึกษา การบริหารสวัสดิการสังคม ริกส์ มีความเห็นว่าแนวคิดหลักของการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มความสามารถของสังคมที่จะกำหนดสภาพแวดล้อม ทางด้านกายภาพ มนุษย์และวัฒนธรรม ส่วนความสามารถในการพัฒนาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจและดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของรัฐบาล รวมทั้งการต่อสู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะของรัฐบาลในการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาด้วย⁴⁰

อุทัย เลาหวิเชียร ได้กล่าวถึงค่านิยมของการบริหารการพัฒนามีลักษณะที่แตกต่างกันกับการบริหารรัฐกิจ กล่าวคือ เป็นการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสามด้านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติและแสวงหาวิธีบริหารให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาเท่านั้น ดังนั้น เป้าหมายอื่นๆ เช่นการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ฯลฯ จึงไม่อาจรวมอยู่ในขอบข่ายของการบริหารการพัฒนา⁴¹ และการบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของแกนต์ (Gant) มีจุดเน้นหลายประการที่เป็นลักษณะ โดยเฉพาะ เช่น 1) การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นการบริหารภายใต้การตรวจสอบของประชาชนโดยการผ่านระบบผู้แทน 3) มีลักษณะที่แตกต่างกับการบริหารรัฐกิจทั่วไป 4) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารนอกองค์การ (external administration) ซึ่งหมายถึงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ และการมี

³⁸George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods** (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin 1979), 20.

³⁹Shou-Sheng Hsueh, "Technical Co-Operation in Development Administration in South and Southeastasia," 339-40.

⁴⁰เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 10.

⁴¹อุทัย เลาหวิเชียร, 67.

ส่วนร่วมของผู้รับบริการ 5) การวัดผลสำเร็จของการบริหารการพัฒนาให้วัดความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา และ 6) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นเฉพาะด้าน ซึ่งจุดเน้นดังกล่าวข้างต้นจะสำเร็จได้ก็ด้วยมีระบบ บริหารมารองรับในธรรมชาติของ แกนต์ (Gant) การบริหารการพัฒนาจะบรรลุผลตามที่กำหนด ขึ้นอยู่กับ 1) มีคณะกรรมการทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อประสานงานระหว่างกระทรวงที่รับผิดชอบงานพัฒนา แผนเหล่านี้จะต้องเปลี่ยนเป็น โครงการและนำไปสู่การปฏิบัติ 2) มีการตั้งหน่วยงานใหม่ๆ รวมทั้งการเอารัฐวิสาหกิจและหน่วยงานทางธุรกิจเอกชนมาช่วยในการพัฒนา 3) มีการกระจายอำนาจและการมอบหมายหน้าที่ในหน่วยงานราชการอื่นๆ ในชนบท 4) จะต้องปรับปรุงระบบโครงสร้างและระบบบริหารเพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุผล 5) การบริหารการพัฒนาต้องการหน่วยงานทางวิชาการช่วยเหลือในด้านการวิจัย ฝึกอบรม ให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังต้องการการให้สนับสนุนประชาชน 6) กระทรวงที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาจะต้องมีสมรรถภาพทางการบริหารเพื่อรับผิดชอบงานพัฒนา⁴²

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวว่าการบริหารพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือในการบริหารงานของภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับ

1. การบริหารการพัฒนา ซึ่งหมายถึง การบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนามาตรนโยบาย แผน แผนงานและโครงการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหาร ตัวอย่างเช่น การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญ

2. การพัฒนาการบริหารภายใน เช่น อาจจัดแบ่งเป็นการพัฒนาที่ระบบใหญ่ คือ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และที่ระบบย่อย คือ ตัวบุคคลทั้งด้านพฤติกรรมและจิตใจ หรือจัดแบ่งเป็นการพัฒนาหรือปรับปรุงที่โครงสร้าง อำนาจหน้าที่กระบวนการบริหารงาน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร เป็นต้น โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมด้วย ทั้งนี้เพื่อช่วยให้หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีประสิทธิภาพในการบริหารราชการเพิ่มขึ้น สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการบริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการและผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งสรุปได้ว่าการบริหารการพัฒนาเป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งของการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่นำมาใช้ในการบริหารที่

⁴²Ibid., 92.

เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพัฒนารวมทั้งการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารภายในของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น โครงสร้างอำนาจหน้าที่กระบวนการ และบุคคล โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้วย ทั้งนี้มีจุดหมายปลายทางเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและประชาชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น และยังสามารถกล่าวถึงการบริหารเพื่อการพัฒนา (administration of development) หรือ A of d และการพัฒนาหรือการปรับปรุงการบริหาร (development of administration หรือ d of a) ดังนี้

1. การบริหารเพื่อการพัฒนา (administration of development) หรือ A of d หรือการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาคือ หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการปฏิบัติการ (action) หรือเป็นกิจกรรม (activity) หรือการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต่างๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแผนหรือแผนงาน หรือโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานตามแผนงานพัฒนาทั้งหลาย (development program) ด้วยวิธีการต่างๆ

2. การพัฒนาหรือการปรับปรุงการบริหาร (development of administration) หรือ d of a หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารพัฒนาของหน่วยงานของรัฐในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยเน้นไปที่การพัฒนาหรือปรับปรุงบริหารงานของหน่วยงาน เช่น การพัฒนาระบบราชการปรับปรุงประสิทธิภาพหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงานการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่กระบวนการบริหาร ตลอดจนบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น⁴³

ดิ้น ปรัชญพฤทธิ กล่าวว่าการบริหารการพัฒนา เป็นการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมการบริหารของหน่วยราชการและข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศหรือการพัฒนาการบริหาร เป็นองค์ประกอบหลักประการแรกของการบริหารการพัฒนา (องค์ประกอบหลักประการหลังคือการบริหารเพื่อการพัฒนา) เนื่องจากการพัฒนาการบริหารเป็นการเพิ่มสมรรถนะทางการบริหารให้เพียงพอที่จะรองรับภารกิจของการบริหารการพัฒนาได้ อย่างไรก็ดี การพัฒนาการบริหารจะเป็นไปไม่ได้เลย หากไม่มีการเสริมแรงกระบวนการทางการเมืองแบบมีตัวแทน นั่นก็คือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองจะเป็นผู้คอยกระตุ้นให้มีการพัฒนาการบริหารนั่นเอง ซึ่งความหมายของการพัฒนาการบริหารนั้นมีผู้เรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษหลายชื่อด้วยกัน เช่น administrative development or development, organization

⁴³วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ, 2551), 18.

development, administrative improvement, organization improvement และ revitalization เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คำเรียกชื่อการพัฒนาการบริหารที่เป็นภาษาอังกฤษข้างต้นนั้นมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน โดยจะแตกต่างกันบ้างก็เฉพาะประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น ดังรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารการพัฒนา หมายถึงการเพิ่มพูนสมรรถนะหรือความสามารถของระบบบริหารเพื่อรองรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้การพัฒนาการบริหารยังรวมไปถึงการเปลี่ยนจากการเล่นพรรคเล่นพวกมาเป็นระบบคุณธรรมในการสรรหา การปูนบำเหน็จความดีความชอบและการลงโทษทางวินัย

2. ความเป็นสมัยใหม่ทางการบริหาร (administrative modernization) หมายถึง การสร้างเสริมสมรรถนะทางการบริหารในอันที่จะนำเอาความรู้ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร ความรับผิดชอบและหลักเหตุผลมาผสมผสานกับเจตจำนงของประชาชน (popular will) ในอันที่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งความเสมอภาคและยุติธรรมในสังคม

3. การปฏิรูปการบริหาร (administrative reform) หมายถึง การประยุกต์แนวความคิดใหม่ หรือการผสมผสานแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงระบบบริหารให้เอื้อต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ นั่นก็คือ การปฏิรูปการบริหารหมายถึงการโน้มน้าวจิตใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและผลงานทางการบริหารในอันที่จะลดการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. การจัดองค์การเสียใหม่ (reorganization) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายภารกิจ กรรมวิธี หน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่างๆ ภายในองค์การอย่างจงใจเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในบทบาท ความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

5. การพัฒนาองค์การ (organization development) หมายถึงกระบวนการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหขององค์การ โดยมุ่งที่จะให้้องค์การมีความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า โดยใช้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือภายในหน่วยงานเอง สำหรับขั้นตอนของการพัฒนาองค์การนั้น รวมถึงขั้นค้นหาสาเหตุของปัญหาการวางแผนดำเนินงานซึ่งหมายถึงขั้นเตรียมและจัดทำกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และพฤติกรรมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้และการประเมินผล

6. การปรับปรุงฝ่ายบริหาร (administrative improvement) หมายถึงการปรับปรุงผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับความมีเหตุผล ความสามารถในการเป็นผู้นำความคิดที่เป็นระบบ การเสริมสร้างทักษะในการคิด ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

7. การปรับปรุงองค์การ (organization improvement) หมายถึง กระบวนการที่จะจัดโครงสร้างและภารกิจของระบบราชการเสียใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้มากกว่าเดิม

8. การพัฒนาตนเองเสียใหม่ (Revitalization) หรือการทำให้องค์การมีความกระปรี้กระเปร่าอีกครั้ง หมายถึงกระบวนการของการริเริ่มและการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในอันที่จะทำให้องค์การยังคงมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพใหม่ๆ สามารถแก้ปัญหา เรียนรู้จากประสบการณ์และเคลื่อนไปสู่สภาวะขององค์การมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าการพัฒนาตนเองเสียใหม่เป็นการพัฒนาหรือปฏิรูปตนเองโดยปราศจากความช่วยเหลือหรือแทรกแซงจากภายนอก ดังนั้นการพัฒนาตนเองเสียใหม่จึงเป็นที่รู้จักกันในนามของ self-reform หรือ self-renewal⁴⁴

ณัฐปคัลภ์ ญาณมโนวิศิษฐ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง การจัดระบบ การบริหารในเรื่องของ โครงสร้าง พฤติกรรม รูปแบบกลวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาขับเคลื่อนหรือดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนา⁴⁵

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ ได้กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการบริหาร ที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาซึ่งไม่ใช่การบริหารงานประจำและแยกออกจากงานประจำ เช่น การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนา การบริหารสาธารณสุขและประชากรเพื่อการพัฒนาหรือการบริหาร แผนพัฒนาและโครงการพัฒนา ประเด็นการบริหารการพัฒนาไม่ใช่การบริหารงานประจำ ยังมีความหมายเพิ่มเติมอีกว่าเป็นการบริหารในภาวะพิเศษเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาโดยเร็วกว่าปกติ อาจเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการศึกษาและการฝึกอบรม และอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อเฉพาะเจาะจง ได้แก่ นโยบาย แผน แผนงานและ โครงการพัฒนาตามบริบทของการพัฒนาสมัยใหม่ที่เริ่มต้นเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่สอง⁴⁶

⁴⁴ดิน ปรัชญพฤทธิ, การบริหาร การพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ 11 ed. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2550), 154-56.

⁴⁵ณัฐปคัลภ์ ญาณมโนวิศิษฐ์, การบริหารการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามมาพร จำกัด, 2555), 25.

⁴⁶เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 12-13.

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารการพัฒนา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความสามารถในการลงมือปฏิบัติ ตามนโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาจริงๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งเน้นความเจริญเติบโตทางการบริหาร เพื่อให้มีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รูปแบบการบริหารการพัฒนา

ไวด์เนอร์ (Weidner) ได้จัดแบ่งประเภทของการบริหารการพัฒนาออกเป็น 8 ประเภท คือ

1. การบริหารการพัฒนาตามอุดมการณ์ (The Ideal Planned) เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้างชาติ ความทันสมัยและความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจ และสังคม โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบ ซึ่งผลที่ได้ก็คือ ความเจริญเติบโตในด้านต่างๆ การบริหารการพัฒนาแบบนี้ถือว่าเป็นแบบที่ดีที่สุด เพราะประกอบด้วยทั้ง 2 ลักษณะ คือ

1.1 Planned Directional Growth คือ การวางแผนสร้างความเจริญเติบโตอย่างมีทิศทาง

1.2 Planned System Change มีการเปลี่ยนแปลงระบบ

จากแนวความคิดนี้จึงทำให้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นแกนกลางในกระบวนการพัฒนาประเทศ สำหรับประเทศไทยเรามีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำหน้าที่นี้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประเทศของประเทศกำลังพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จ คือ

1. ค่านิยมของกลุ่มคนในสังคมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านเป้าหมายของการพัฒนา

2. การบริหารงานยังไม่มีสมรรถภาพ ทำให้โครงการที่ออกมาไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ได้วางไว้

3. การบริหารการพัฒนาที่ให้ผลระยะสั้น (The Short-run Payoff: Planned Directional Growth with no System Change) จะมีการวางแผนเพื่อความเจริญเติบโตในทิศทางที่ต้องการ แต่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบ เพียงแต่ให้ระยะสั้น เป็นที่นิยมใช้เพราะเห็นผลรวดเร็ว การวางแผนทำให้สามารถขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศได้และทำให้รัฐบาลเกิดเสถียรภาพ เพราะไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบนั่นเอง

4. การบริหารการพัฒนาที่ให้ผลในระยะยาว (The Long-run Planned System Change with no Directional Growth) เป็นการวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบ แต่จะไม่มีทิศทางของ การเจริญเติบโต ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

5. การบริหารการพัฒนาที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อม (Environmental Stimulus: Unplanned Directional Growth with System Change) ไม่มีการวางแผน แต่การเจริญเติบโตแบบมี

ทิศทางอาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมบางอย่างนั่นเอง

6. การบริหารการพัฒนาในทางปฏิบัติของประเทศต่างๆ (Pragmatism: Unplanned Directional Growth with no System Change) ส่วนใหญ่แล้วประเทศที่กำลังพัฒนาจะมีความเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาได้ โดยที่ไม่ต้องมีการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงระบบหรือเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

7. การบริหารการพัฒนาแบบวิกฤติการณ์ (Crisis: Unplanned System Change with no Directional Growth) เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบและเกิดการเจริญเติบโตแบบไม่มีการวางแผนและไม่มีทิศทาง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้น เช่น สงคราม โรคระบาด น้ำท่วม ฯลฯ

8. การบริหารการพัฒนาที่ล้มเหลว (Failure: Planning with no Growth or System Change) เป็นการวางแผนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบ และไม่มีการเจริญเติบโต ดังนั้นจึงถือว่า ล้มเหลว

9. การไม่มีการบริหารการพัฒนา (Static Society: No Plans, No Change) อาจพบได้ในสังคมบางส่วนของประเทศที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ต้องการพัฒนา⁴⁷

แฮร์รี่ เจ. ฟรายด์แมน (Harry J. Friedman) ได้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัย 2 อย่าง คือ การปฏิบัติงานตาม แผนงานต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัย (Modernity) และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในระบบบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนงานต่างๆ⁴⁸

เฟรด ดับบลิว ริกส์ (Fred W. Riggs) ระบุลักษณะที่สำคัญของการบริหารการพัฒนาไว้ 2 ลักษณะ คือ มีลักษณะเป็นการบริหารงานโครงการพัฒนาและมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบริหาร⁴⁹

จอร์จ เอฟ. แกนต์ (George F. Gant) ได้แบ่งการบริหารการพัฒนาเป็น 2 ส่วน คือ การบริหารงานภายใน (internal administration) และการบริหารงานภายนอก (external administration) โดยมีรายละเอียดดังนี้

⁴⁷Ibid., 150-55.

⁴⁸Harry J. Friedman, 254.

⁴⁹Fred W. Riggs, 7.

1. การบริหารงานภายใน (internal administration) หมายถึง การบริหารงานใดๆ มีความจำเป็น ต้องจัดองค์การให้ดีมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การการบริหารงานบุคคลงาน คลัง งานแผน การตัดสินใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของรัฐประศาสนศาสตร์ให้ดีที่สุด

2. การบริหารงานภายนอก (external administration) หมายถึง การบริหารงานที่ ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานนั้นติดต่อกับปัจจัยภายนอกทั้งหมด เพราะนอกเหนือไปจาก การจัดการภายในที่ดีแล้ว หน่วยงานยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการหาช่องทางที่ดีติดต่อกับปัจจัย ภายนอกอื่นๆ ให้มาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล ความสามารถในการบริหารขององค์การที่จะบริหารปัจจัยภายนอกนี้ มีผลเกี่ยวกับความเป็นตายของ องค์การส่วนมาก เพราะองค์การบริหารต้องมีส่วนปฏิบัติการติดต่อกับคนหรือปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วยกันแทบทั้งสิ้น⁵⁰

เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow) ได้แบ่งการบริหารการพัฒนา เป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการและความรู้ทางวิชาการ (area of study) ซึ่งส่วนที่เป็นกระบวนการบริหารงานของ รัฐบาลจะเป็นส่วนที่นำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง และส่วนที่เป็นความรู้ทางวิชาการ เป็นเรื่องของการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการและเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารรัฐกิจที่มุ่งแสวงหาความรู้ในเรื่องบางเรื่อง โดยเรื่องดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับกันได้ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความศรัทธาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประเทศนั้นๆ⁵¹

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) ให้ความเห็นว่าการบริหาร การพัฒนาเป็นการวางแผนเพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตไปในทิศทางที่กำหนด โดยการเปลี่ยนแปลง ในระบบสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแยกออกเป็น 3 ประการ คือ การเจริญเติบโตอย่างมีทิศทาง (Directional Growth) การเปลี่ยนแปลงระบบ (System Change) การวางแผนหรือจุดมุ่งหมายใน การเปลี่ยนแปลง (Planning or Intended Change)⁵²

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนา เป็นการวางแผนกระบวนการบริหารงานให้ เป็นไปในทิศทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการบริหารทั้งภายในและภายนอก

⁵⁰George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods**, (Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), 20.

⁵¹Addison-Wesley, **Communicative Competency: Theory and Classroom Practice** (Massachusetts: Addison-Wesley, 1983), 7.

⁵²Edward W. Weidner, 98-100.

องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนา

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาไว้ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร (Development of Administration) การพัฒนา การ บริหาร หรือการปฏิรูปการบริหารครอบคลุมถึงองค์ประกอบรองต่างๆ คือ การพัฒนา โครงสร้าง กระบวนการเทคโนโลยีและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอก ระบบ การบริหาร การพัฒนาการบริหารที่จะเพิ่มสมรรถนะของระบบราชการตอบสนอง ภารกิจของการ บริหารเพื่อพัฒนาโดยส่วนร่วม และความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมแล้วต้อง ครอบคลุม โครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งนี้ พฤติกรรมหรือค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศหรือความมุ่งมั่นในการพัฒนา ได้แก่ การยอมให้ ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความห่วงใยในชาติ องค์การ ความเสียสละ ความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจ ความผูกพันในงานและการ ปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล โดยหลักการของการจัด โครงสร้างทางการบริหารประกอบด้วย การแบ่งแยกหน้าที่ความ รับผิดชอบและมอบให้แต่ละบุคคลทำการสอดประสานหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แบ่งแยกไป ให้มีการประสานงานและความกลมกลืน การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและมอบให้แต่ละบุคคลเพื่อสะดวกแก่การติดตามประเมินผลและการส่งข้อมูล ย้อนกลับว่าใครรับผิดชอบอะไร และปฏิบัติงานได้ มากน้อยเพียงใด ส่วนการสอดประสานหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แบ่งแยกไปแล้วนั้นให้มีการ ประสานงานและกลมกลืนเพื่อโน้มน้าว การปฏิบัติงานทั้งหมดให้เป็นไปตามทิศทางที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ หรือเอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งไคเด็นและไซเด็นทอร์ฟ (Caiden and Seidentorf) กล่าวว่า หากเป้าหมายของประเทศคือ การบริหารการพัฒนาแล้ว รูปแบบ โครงสร้างที่มีในปกติจะเป็นการ เพียงพอหรือไม่ที่จะเป็น เครื่องมือที่นำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวแล้ว หากไม่เพียงพอควรแก้ไขปรับปรุง ในส่วนใดบ้างหรือ ควรจะพัฒนารูปแบบ โครงสร้างทางการบริหารอื่นใดขึ้นมาแทนบ้าง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในนามของ “หน่วยงานสร้างชาติ” อาจจะต้องได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่เพื่อให้รับผิดชอบงาน พัฒนาแต่ละด้าน โดยเฉพาะ หรือถ้าไม่สามารถสร้างหรือพัฒนาหน่วยงานเหล่านี้ขึ้นมาแทนได้ทันทีก็อาจจะแก้ไข ปรับปรุงหน่วยงานเดิมให้หันมารับผิดชอบงานทางการพัฒนามากขึ้น แต่ในบรรดา โครงสร้าง การบริหารเหล่านี้ คง ไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุด คงต้องมีการทดลอง หรือวิเคราะห์วิจัยให้ เหมาะสม กับสภาพของหน่วยงานแต่ละแห่งอีกครั้ง อย่างไรก็ตามก็ตีรูปแบบการพัฒนาหรือการประดิษฐ์ คิดค้น

ทางโครงสร้างการบริหารงานที่ดีนั้นจะต้องพิจารณาควบคู่กันไปกับการพัฒนาหรือการคิดค้นทางด้านโครงการพัฒนา ผลงาน และการส่งมอบบริการให้แก่ลูกค้า⁵³

2. องค์ประกอบการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development) องค์ประกอบหลักการบริหารเพื่อการพัฒนา เช่น การบริหาร โครงการพัฒนา มุ่งที่จะแปลงนโยบายการพัฒนา ออกมาเป็นแผนงาน โครงการ และกิจการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยครอบคลุม สิ่งต่อไปนี้

2.1 การวางแผนและกำหนดแผนงาน โครงการและกิจการ พัฒนา

2.2 การนำแผนงานโครงการและกิจการพัฒนาไปปฏิบัติ

2.3 การประเมินแผน แผนงาน โครงการ กิจกรรมการพัฒนา และข้อมูลย้อนกลับ

นอกจากนี้มีการพัฒนาอื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาสังคม การพัฒนาการศึกษา ฯลฯ⁵⁴ ซึ่งในการบริหารการพัฒนาที่เน้นการบริหารมีแนวทางการพัฒนาการบริหาร มี 2 ด้านคือ

1. ด้านมหภาค ซึ่งราฟ ไบรบันตี (Ralph Braibanti) และ โจเซฟ ลาพาลอมบารา (Joseph Lapalombara) เห็นว่าในการพัฒนาการบริหารนั้นไม่ควรให้รัฐบาลมีอำนาจมากเกินไป เพราะจะทำให้ระบบและฝ่ายอื่นถูกรองรับโดยระบบราชการและอ่อนแรงลง ฉะนั้นจึงควรพัฒนาพรรคการเมือง ระบบเลือกตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติ และกลุ่มผลประโยชน์ให้มีพลังทัดเทียมระบบราชการ เพื่อคอยถ่วงอำนาจและตรวจสอบซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามก็ดีระยะหลังนี้นักวิชาการมองว่าระบบราชการควรมี ประสิทธิภาพทางด้านเทคนิคและมีความรับผิดชอบทางการเมืองไปพร้อมๆ กัน

2. ด้านจุลภาค แนวทางการพัฒนาการบริหาร อาจครอบคลุมถึงการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมทางการบริหาร อาจทำได้หลายวิธี

ประการแรก การวิเคราะห์วิจัยเพื่อดูโครงสร้างทางการบริหารในปัจจุบันเอื้อหรือขัดขวางการบริหารการพัฒนามากน้อยเพียงใด

ประการที่สอง หลังการวิเคราะห์วิจัยแล้วพบว่า โครงสร้างทางการบริหารเดิมยังไม่เพียงพอต่อการที่จะปฏิบัติภารกิจของการบริหารการพัฒนาได้ ก็จำเป็นต้องสร้างหรือพัฒนา “หน่วยงานสร้างชาติ” ขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบงานใหม่ๆ เช่นการพัฒนาหน่วยงาน การปฏิรูประบบ การศึกษา

⁵³ดิน ปรัชญพฤทธิ, การบริหารการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), 102.

⁵⁴ Ibid., 21-22.

ประการที่สาม การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร อาจกระทำโดยการจัดองค์การแมทริกซ์ (Matrix organization) กล่าวคือเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การที่ประกอบด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่คอยทำหน้าที่ประสานงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา องค์การแมทริกซ์ดังกล่าวบางทีก็เรียกว่า องค์การโครงการพัฒนา (project organizations)⁵⁵ ซึ่งโครงการพัฒนานี้อาจเป็นโครงการพัฒนาเอกเทศ

ประการที่สี่ การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร อาจพิจารณาในแง่ของขนาดขององค์การว่าขนาดไหนจึงจะเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ ประการที่ห้า การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารเพื่อรองรับการบริหารการพัฒนา ควรจะต้องเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจเฉพาะอย่าง ปรัชญาการบริหาร การพัฒนา ก็คือ ประชาธิปไตยแบบรากหญ้า (grass roots democracy) ซึ่งตามความเห็นของอาร์นสไตน์ (Arnstein) การมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนก็คือ จะต้องใช้อำนาจควบคุมการดำเนินงานและการจัดโครงการพัฒนาอย่างเต็มที่ด้วยตนเอง

ประการที่หก การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารควรเน้นการประสานงานในแนวนอนเท่าๆ กับในแนวตั้ง เนื่องจากการบริหารการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากสหวิชาชีพ สหอาชีพ และสหสถาบัน ฉะนั้นการประสานงานโดยอำนาจบังคับบัญชา อาจต้องเสริมด้วยการประสานงานโดยการบริหารเพื่อการพัฒนา การแสวงหาความเห็นพ้องต้องกันระหว่างฝ่ายสายช่วยอำนาจและฝ่ายสายงานหลัก การประสานงานโดยการปล่อย หรือขยักทรัพยากรเอาไว้ การประสานงานโดยการประนีประนอม และการประสานงานจากเบื้องล่าง ซึ่งประชากรเป้าหมายได้รับความช่วยเหลือจากหลายๆ หน่วยงาน

ประการที่เจ็ด การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารควรทำไปพร้อมๆ กับการออกแบบงาน⁵⁶ ซึ่งการออกแบบงาน ก็คือการกำหนดรายการจำเพาะเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านองค์การ เทคโนโลยี สังคมและความต้องการส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง และวัตถุประสงค์ของการออกแบบงาน เพื่อให้บุคคลมีมูลเหตุในการจูงใจในการทำงานด้วยความพึงพอใจและผลงานที่ดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

⁵⁵Ibid., 108.

⁵⁶ Ibid., 109.

ประการที่แปด การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร ควรคำนึงถึงหลักการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์

ประการสุดท้าย การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารควรยึดแนวทางของ “องค์การกลยุทธ์” (Strategic organization) นั่นคือการจัดโครงสร้างและภารกิจขององค์การที่สามารถสนองความต้องการของประชาชน แต่ในขณะเดียวกันก็อำนวยความสะดวกให้สมาชิกขององค์การมีความเจริญเติบโตไปพร้อมๆ กันด้วย⁵⁷

โดยสรุปการบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีระบบบริหารภายใต้การตรวจสอบโดยผ่านระบบผู้แทน ครอบคลุมถึงการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมทางการบริหาร ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารภายนอก หรือการสร้างหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ให้มีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย ทั้งวิชาชีพ สหวิชาชีพ องค์การต่างๆ และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ มีการพัฒนาโครงสร้าง แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ มีกระบวนการ และพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา เป็นการบริหารการพัฒนาที่มุ่งเฉพาะด้าน เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ

นอกจากนี้ก็ยกย่องา ลินทรีตันศิริกุล ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผนในการวัดและประเมินผลการศึกษามี 8 ขั้นตอนคือ 1) การดำเนินการก่อนวางแผน 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การกำหนดแผนงานและ โครงการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การกำหนดวิธีการ 6) การกำหนดค่าใช้จ่าย 7) การปฏิบัติตามแผน และ 8) การประเมินผล⁵⁸

แต่สำหรับกรณีการ กัญจนวภูศรี ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารการพัฒนาจะมีองค์ประกอบหลักๆ อยู่ 2 ประการ คือ การพัฒนาการบริหารและการบริหารเพื่อการพัฒนา โดยแต่ละองค์ประกอบหลักนี้จะมีองค์ประกอบรองคือ

1. องค์ประกอบหลักการพัฒนาการบริหาร (Development of Administration / D of A) หมายถึง การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปลิ่งแวดล้อม นิเวศวิทยา รวมถึง โครงสร้าง กระบวนการ / เทคโนโลยี และพฤติกรรมการบริหาร

2. องค์ประกอบหลักการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development / A of D) หมายถึง การนำเอาสมรรถนะ หรือความสามารถที่มีอยู่ในระบบบริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบาย แผน แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาจริงๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่วางแผนไว้ล่วงหน้า การบริหารการพัฒนามิใช่สิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากการบริหารรัฐกิจหรือ

⁵⁷Ibid., 106-10.

⁵⁸กัญจนวภูศรี, 114-20.

บริหารรัฐกิจ เปรียบเทียบ การบริหารการพัฒนา จะต้องมีพื้นฐานหรือปัจจัยหน้าที่คือ POCCC หรือ POSDCoRB (หลักการบริหาร) รายละเอียด ดังนี้

POCCC	POSDCoRB
P = การวางแผน	P= การวางแผน
O = การจัดองค์การ	O= การจัดองค์การ
C = การสั่งการ/การบังคับบัญชา	S= การจัดคนให้เข้าทำงาน
C = การประสานงาน	D= การอำนวยความสะดวก
C = การควบคุม	Co= การประสานงาน
	R= การรายงานผล
	B= การงบประมาณ

โดยจุดเน้นของการบริหารการพัฒนาในฐานะที่เป็นการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development : A of D) การบริหารการพัฒนาตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบัน เป็นการมุ่งเน้นไปที่การบริหารการพัฒนาในฐานะที่เป็นการบริหารโครงการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามนโยบาย แผนงานและโครงการที่กำหนดขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารโครงการพัฒนานั้น มีกระบวนการสำคัญ คือ มีการจัดทำและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ การดำเนินการตามโครงการการติดตามและประเมินผลโครงการ เราสามารถสรุปจุดเน้นของการบริหารการพัฒนาในฐานะที่เป็นการบริหารของการพัฒนาได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญต่อโครงการ แนวการศึกษาโดยให้ความสำคัญของแต่ละโครงการนั้นเป็นผลมาจากแนวคิดที่ว่า การบริหารพัฒนานั้นไม่ได้อาศัยหลักแห่งเหตุผลเสมอไป การบริหารการพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมและเป้าหมายของการพัฒนาในแต่ละสังคมด้วย กล่าวคือ ในแต่ละสังคมอาจจะมีค่านิยม ขอบข่ายและแนวทางในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ ความรู้ทางการบริหารของตะวันตกที่อยู่บนพื้นฐานของ หลักการและเหตุผลจึงประยุกต์ใช้กับประเทศกำลังพัฒนาที่อาศัยประเพณีดั้งเดิมมากกว่าหลักการ วิทยาศาสตร์ได้น้อย ดังนั้นในระยะแรกจึงเป็นการนำความรู้จากประเทศพัฒนาแล้วเข้ามาใช้โดยตรง แต่ ต่อมาในยุคปัจจุบันมีการมุ่งเน้นการให้ความสำคัญของแต่ละโครงการ (Project-by-Project Approach) ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของหน่วยย่อยเล็กๆ ที่เรียกว่า "โครงการ" ซึ่งมีอิสระในการตัดสินใจและมีระยะเวลาของการปฏิบัติ โดยสนใจว่ามีปัญหาอะไรในโครงการและทำให้โครงการบรรลุผลได้อย่างไร แทนที่จะยึดถือกฎระเบียบขององค์การแต่เพียงด้านเดียว

2. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเฉพาะด้านการบริหารการพัฒนาเฉพาะด้านเป็นอีกแนวคิดหนึ่งของการบริหารการพัฒนาโดย George Gantt ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารการพัฒนาแท้จริงก็คือ การพัฒนาเฉพาะด้าน (Sectoral Development) ซึ่งได้แก่ ด้านการเกษตร การแรงงาน การศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาเมืองและการพัฒนาชนบท เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาในแต่ละด้านดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งสามารถเห็นได้เด่นชัดที่สุดคือ การพัฒนาชนบทที่มีการศึกษาในสถาบันของประเทศต่างๆ

3. การให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แนวการศึกษาการบริหารการพัฒนาในปัจจุบันได้มุ่งสู่กรอบแนวคิดและให้ความสำคัญของการศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยความคิดของนักวิชาการที่ว่า ถ้าการบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการบริหารนโยบายโครงการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา แล้วการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็เป็นเรื่องของการผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ โดยพยายามที่จะศึกษาตัวแปร หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งแนวทางในการศึกษาดังกล่าวได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะผลของการศึกษาสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหารได้ โดยที่ไม่ห่างไกลจากโลกแห่งความเป็นจริงมากนัก⁵⁹

ซึ่งเอ็ดเวิร์ด คับบลิว ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) ได้จัดแบ่งประเภทของการบริหารการพัฒนาออกเป็น 8 ประเภท คือ

1. การบริหารการพัฒนาแบบอุดมการณ์ (The Ideal Planned Directional Growth with System Change) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อความเจริญเติบโตในทิศทางการสร้างชาติ ความทันสมัย ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม การบริหารการพัฒนาแบบนี้จะมีโครงการพัฒนาต่างๆ ขึ้นมาและโครงการเหล่านี้จะถูกนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งในการปฏิบัตินี้ทางหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบจะมีการเปลี่ยนแปลงในระบบนั้น คือ เกิดการแบ่งหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจง (Differentiation) และการประสานงาน (co-ordination) ซึ่งได้รับการปรับปรุงที่ดีขึ้น ผลที่ได้รับก็คือ ความเจริญเติบโตในด้านต่างๆ แนวความคิดนี้จะทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นแกนกลางในกระบวนการพัฒนาประเทศ

⁵⁹ วรรณิการ์ กาญจนวาศรี, 114 - 20.

สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาแม้ว่าจะเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาประเทศแต่กระบวนการพัฒนายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เป็นเพราะสาเหตุหลายประการ คือ

1.1 ค่านิยมในสังคมมีความแตกต่างกันไป จึงก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านเป้าหมายของการพัฒนา ดังนั้นในกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นเรื่องของการประนีประนอม (compromise) มากกว่าที่จะใช้เหตุผล

1.2 การบริหารงานยังไม่มีสมรรถภาพ ทำให้โครงการที่ออกมาไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ได้วางไว้

2. การบริหารการพัฒนาที่ให้ผลระยะสั้น (The short-run Payoff: Planned Directional Growth with no System Change) เป็นการบริหารการพัฒนาที่มีการวางแผนไว้เพื่อความเจริญเติบโตในทิศทางที่ต้องการ โดยไม่สนใจที่จะทำการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมเป็นแบบอย่างที่ยอมรับเนื่องมาจากสาเหตุ ดังนี้

2.1 เห็นผลได้รวดเร็ว

2.2 การวางแผนสามารถทำให้สามารถขอความช่วยเหลือชนิดที่ไม่มีข้อแม้หรือเงื่อนไขจากต่างประเทศง่ายขึ้น

2.3 ทำให้รัฐบาลเกิดเสถียรภาพ เพราะหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบก็จะทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งขึ้น หากมีการเปลี่ยนแปลงระบบจะเป็นการทำลายโครงสร้างความสัมพันธ์ซึ่งทำให้เกิดการได้ประโยชน์และเสียประโยชน์เกิดขึ้น

3. การบริหารการพัฒนาที่ให้ผลในระยะยาว (The long-run Payoff: Planned System Change with no Directional Growth) เป็นการบริหารการพัฒนาที่มีการวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบแต่ไม่มีทิศทางของความเจริญเติบโต ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ในทั้งทางบวกและทางลบ นอกจากนั้นมักจะเป็นการคำนึงถึงผลผลิตมากกว่าที่จะคำนึงถึงการบริโภค (consumption)

4. การบริหารการพัฒนาที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อม (Environmental Stimulus Unplanned Directional Growth with System Change) เป็นการบริหารการพัฒนาที่ไม่ได้มีการวางแผนระยะยาวไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการวางแผนระยะยาวได้รับการคัดค้านจากกลุ่มต่างๆ ซึ่งการเจริญเติบโตแบบมีทิศทางอาจเกิดขึ้นได้แม้ว่าจะไม่มีการวางแผนไว้ ทั้งนี้เพราะว่ากลุ่มที่มีอำนาจต้องการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมบางอย่าง โดยการเปลี่ยนแปลงระบบอาจเกิดขึ้นได้ในระบบราชการโดยมีลักษณะแบบชั่วคราว ถ้าระบบราชการนั้นเห็นว่ามีความเป็นไปได้

5. การบริหารการพัฒนาในทางปฏิบัติของประเทศต่างๆ (Pragmatism: Unplanned Directional Growth with no System Change) เป็นการบริหารที่มาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การแข่งขัน (competition) การปรับตัวให้รับกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความต้องการที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จเท่าเทียมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นที่นิยมเพราะว่าไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ให้ผลสำเร็จในระยะสั้นและไม่จำเป็นจะต้องมีข้อยุ่งยากจากการวางแผน

6. การบริหารการพัฒนาแบบวิกฤติการณ์ (Crisis: Unplanned System Change with no Directional Growth) เป็นการบริหารการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบและเกิดการเจริญเติบโตแบบไม่มีการวางแผนและกำหนดทิศทางเอาไว้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมักเป็นการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้น ซึ่งคล้ายกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

7. การบริหารการพัฒนาที่ล้มเหลว (Failure: Planning with no Growth or System Change) เป็นการบริหารการพัฒนาที่มีการวางแผนแต่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีการเจริญเติบโตด้วย

8. การไม่มีการบริหารการพัฒนา (Static Society: No Plans, No Change) เป็นการบริหารการพัฒนาที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เลย ซึ่งจะพบได้น้อยมาก แต่เป็นไปได้ทั้งนี้ เพราะว่าสังคมนั้นมีความต่อต้านหรือมีเงื่อนไขบางประการที่ทำให้สังคมนั้นไม่ต้องการพัฒนา

โดยสรุปแล้วในการบริหารการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มชนชั้นและผู้ที่มิอำนาจในการกำหนดนโยบายที่จะเลือกวิถีทางออกของการพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นรูปผสมของการบริหารการพัฒนาหกชนิดแรก ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลลัพธ์ในระยะเวลาสั้นและแนวโน้มที่เป็นที่น่าสังเกตคือในการมุ่งพัฒนาประเทศนั้น หน่วยงานราชการต้องการวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีแผนแต่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบมากนัก

ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา

การบริหารการพัฒนาของเอ็ดเวิร์ด ดับบลิว ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเจริญเติบโตที่มีทิศทาง (Directional Growth) คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับการกระทำหรือเกิดขึ้นจาก output ของระบบ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขนาดคุณสมบัติและปริมาณ

2. การเปลี่ยนแปลงระบบ (System Change) คือการเปลี่ยนแปลงในระบบการกระทำหรือเกิดขึ้นจาก output ของระบบ

3. การวางแผนหรือจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง (Planning or Intended Change) เป็น การวางแผนเป้าหมายหรือทิศทางแต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมทั่วไป⁶⁰

⁶⁰Ibid., 98-100.

ส่วนวิช วิชฌนภาวรณ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการพัฒนาว่าในทุกประเทศจำเป็นต้องมีการบริหารราชการหรือการบริหารภาครัฐ และเป็นธรรมดาที่การบริหารภาครัฐย่อมมิได้หลายวิธีการหรือหลายแนวทาง เช่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารแบบยั่งยืนและการบริหารการพัฒนา เป็นต้น ความสำคัญของการบริหารการพัฒนานั้น ไม่เพียงเป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนาังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้ เป็นระบบ เป็นวิชาการ มีทิศทางที่ชัดเจน มีความครอบคลุมครบถ้วน ทั้งการบริการเพื่อการพัฒนาและการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนร่วม ตลอดจนช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าวนี้ (เหตุ) จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผล) และในที่สุดจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน (ผลกระทบ) หรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารการพัฒนาเป็นมรรควิธีที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนาังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน
2. เป็นระบบ
3. เป็นวิชาการ
4. มีทิศทางที่ชัดเจน
5. มีความครอบคลุมครบถ้วน ทั้งการบริการเพื่อการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม
6. ช่วยเพิ่มความมั่นใจ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าว (เหตุ) จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผล) และในที่สุด จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน (ผลกระทบ) หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารการพัฒนาเป็นมรรควิธีที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง⁶¹

⁶¹วิช วิชฌนภาวรณ, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ** (กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท, 2551), 21.

สรุป การบริหารการพัฒนาที่มีความสำคัญ ไม่เพียงเป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะนำมาใช้ในการบริหารราชการเท่านั้น แต่ยังมี ความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการอีกที่จะนำไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติและการเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเวลาเดียวกัน การบริหารการพัฒนายังเป็นวิธีการหรือแนวทางการบริหารงานที่เป็นระบบ เป็นวิชาการ มีทิศทางที่ ชัดเจน ครอบคลุมและช่วยเพิ่มความมั่นใจในการบริหารงานให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมตลอดถึง การคำนึงถึงสภาพแวดล้อม เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการเมืองการปกครองและ การบริหารทั้งภายในและภายนอกประเทศอีกด้วย

แนวทางการศึกษาการบริหารการพัฒนา

แนวทางการบริหารพัฒนานั้น แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ (historical approach) เน้นว่า แนวความคิด การบริหารเกิดขึ้นเมื่อใด เป็นผลงานของนักวิชาการท่านใดและแนวความคิดการบริหารการพัฒนา นี้สามารถนำไปประยุกต์ให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด

2. แนวทางการศึกษาเชิงสภาพแวดล้อมหรือนิเวศวิทยา การศึกษาแนวนี้เชื่อว่า การบริหารการพัฒนาจะสำเร็จหรือล้มเหลวในส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อม

3. แนวการศึกษาเชิงระบบ (system approach) การศึกษาแนวนี้มองว่า หน่วย การปกครองการบริหารเป็นระบบตั้งคมระบบหนึ่งที่มีปฏิริยาโต้ตอบกันระหว่างระบบย่อยกับ ระบบใหญ่ และระบบใหญ่เองก็มีปฏิริยาโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมและระบบใดระบบหนึ่งจะต้อง มีจุดสิ้นสุด ณ จุดใดจุดหนึ่ง

4. แนวการศึกษาเชิงกรณีศึกษา (case study) การศึกษาแนวนี้มุ่งที่จะศึกษา การพัฒนาของประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือ โครงการพัฒนาโครงการใดโครงการหนึ่ง

5. แนวทางการศึกษาเชิงวิเคราะห์ประวัติ (profile analysis) ของประเทศหรือระบบ การศึกษาตามแนวทางนี้มุ่งที่จะศึกษาว่าระบบใดระบบหนึ่งมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติภารกิจ อะไรจึงจะพัฒนา นอกจากนี้ยังจะต้องมีการสำรวจดูว่าระบบมีทรัพยากร อุปสรรคและศักยภาพ อะไรบ้างที่เกี่ยวกับการพัฒนา การศึกษาเชิงวิเคราะห์พื้นเพของระบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับ แนวทางการศึกษาเชิงกรณีศึกษา แต่มีการศึกษาที่เป็นระบบและขอบเขตที่แน่นอนกว่า

โดยสามารถแยกพิจารณาได้เป็นสองด้าน คือ

1. ด้านมหภาค สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารทางด้านมหภาคนั้น ยังมี การถกเถียงกันว่า การบริหารพัฒนานั้นควรจะมีคุณสมบัติหรือไม่สมมูลกับระบบอื่นๆ เช่น ระบบการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มากน้อยเพียงใด ฝ่ายหนึ่ง เห็นว่าในการบริหารพัฒนานั้น

ไม่ควรจะให้ระบบราชการมีอำนาจมากเกินไป เพราะจะทำให้ระบบและฝ่ายอื่น เช่น พรรคการเมือง ระบบเลือกตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ถูกครอบงำโดยระบบราชการและอ่อนแรงลง ฉะนั้นจึงควรจะพัฒนาพรรคการเมืองระบบเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติและกลุ่มผลประโยชน์ให้มีพลังทัดเทียมกับระบบราชการเพื่อคอยถ่วงอำนาจ และตรวจสอบซึ่งกันและกัน ฝ่ายนี้ได้ชื่อว่า ฝ่ายทฤษฎีหน่วยการปกครองการบริหารที่ไม่สมดุล (unbalanced polity)

2. ด้านคุณภาพ แนวทางการบริหารการพัฒนาอาจครอบคลุมถึงการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมทางการบริหาร

2.1 แนวทางการพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร อาจจะทำได้หลายวิธี กล่าวคือ

2.1.1 อาจจะทำการวิเคราะห์หวัจจัยเพื่อดูว่าโครงสร้างทางการบริหารในปัจจุบัน เอื้อหรือขัดขวางการบริหารการพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด

2.1.2 หลังจากวิเคราะห์หวัจจัยแล้ว ถ้าพบว่าโครงสร้างทางการบริหารเดิมยังไม่เพียงพอต่อการที่จะปฏิบัติภารกิจของการบริหารการพัฒนาได้ ก็จำเป็นจะต้องสร้างหรือพัฒนา “หน่วยงานสร้างชาติ” ขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เหล่านี้

2.1.3 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร อาจจะทำให้ได้โดยการจัดองค์การ แมทริกซ์ (Matrix organization) กล่าวคือ เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การที่ประกอบด้วย ทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ในขณะเดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่คอยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา องค์การแมทริกซ์ ดังกล่าวนี้นั้นบางทีก็เรียกว่าองค์การโครงการพัฒนา (project organizations) ซึ่ง โครงการพัฒนานี้ อาจจะเป็นโครงการพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานสนามอื่นๆ ซึ่งพยายามดึงเอาจุดการตัดสินใจให้ไปอยู่ในระดับที่ต่ำสุดเท่าที่จะทำได้

2.1.4 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร อาจพิจารณาในแง่ของขนาด องค์การว่าขนาดไหนจึงจะเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ นั่นก็คือ จะต้องไม่ใหญ่โตจนเกินไปจนยากแก่การบริหาร หรือไม่เล็กจนเกินไปจนทำอะไรไม่ได้

2.1.5 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารเพื่อรองรับการบริหารการพัฒนาควร จะต้องเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เฉพาะอย่างยิ่งปรัชญา การบริหารการพัฒนาก็คือ ประชาธิปไตยแบบรากหญ้า (grass roots democracy) หรือประชาธิปไตยแบบรากข้าว (rice roots democracy) ซึ่งตามความเห็นของ เซอร์รี่ อาร์. อาร์นสไตน์ (Sherry R. Arnstein) นั้น การมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนก็คือ จะต้องมียุทธศาสตร์การดำเนินงานและการจัดการโครงการพัฒนาอย่างเต็มที่ด้วยตนเอง

2.1.6 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารควรเน้นการประสานงานใน แนวนอนเท่าๆ กับในแนวตั้ง เนื่องจากการบริหารการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง จากสาขาวิชา สาขาอาชีพและสหสถาบัน ฉะนั้นการประสานงานโดยอำนาจบังคับบัญชา อาจจะ ต้องเสริมด้วยการประสานงานโดยการบริหารเพื่อการพัฒนา การแสวงหาความเห็นพ้องต้องกัน ระหว่างฝ่ายสายช่วยอำนวยความสะดวกและฝ่ายสายงานหลัก การประสานงานโดยการปล่อยหรือขยับ ทรัพยากรเอาไว้ การประสานงานโดยการเจรจาประนีประนอม และการประสานจากเบื้องล่างซึ่ง ประชากรเป้าหมายได้รับความช่วยเหลือจากหลายๆ หน่วยงาน

2.1.7 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารควรทำไปพร้อมๆ กับการออกแบบงาน ซึ่งการออกแบบงาน (Work or Job design) ก็คือการกำหนดรายการจำเพาะเกี่ยวกับเนื้อหาวิธี ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ เพื่อที่จะสามารถสนองต่อความต้องการ ทั้งทางด้านองค์การ เทคโนโลยี สังคมและความต้องการส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเองและ วัตถุประสงค์ของการออกแบบงาน ก็เพื่อให้บุคคลมีมูลเหตุจูงใจในการทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีผลงานที่ดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งกูลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้ให้ความหมายด้านการประสานงาน ดังนี้

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือ หน่วยงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานระหว่าง หน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานเป็นขั้น หนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ดักเตือน และ ช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การ หน้าที่ขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง โดยเฉพาะใน ประเด็นการติดต่อและประสานงาน ซึ่งเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและเพื่อนๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้ง ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และ ทำให้การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน นอกจากนั้นการติดต่อประสานงานหรือการมีมนุษยสัมพันธ์ กับคน หรือกลุ่มองค์กร ยังเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่จากส่วนต่างๆ ในหน่วยงาน ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อม ล้ากัน และให้ความร่วมมือด้วยดี สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่าง สมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตลอดเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์

เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทั้งยังทำให้เกิดการลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี⁶²

2.1.8 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร ควรคำนึงถึงหลักการบริหารบุคคล และการแรงงานสัมพันธ์ (PAIR PA – Personnel Administration, IR – Industrial Relations) ทั้งนี้ก็เพราะในระหว่างที่มีการนำเอาโครงการพัฒนามาปฏิบัตินั้น หากมีการหยุดชะงัก หรือการนัดหยุดงานย่อมทำให้กระทบกระเทือนต่อตารางเวลาการพัฒนาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก

2.1.9 การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร ควรยึดแนวทางของ “องค์การกลยุทธ์” (strategic organization) นั่นก็คือ การจัดโครงสร้างและภารกิจขององค์การที่สามารถสนองความต้องการของประชาชน แต่ในขณะเดียวกันก็อำนวยความสะดวกให้สมาชิกขององค์การมีความเจริญเติบโตไปพร้อมๆ กันด้วย⁶³

สรุป แนวทางการศึกษาการบริหารการพัฒนานั้น มุ่งสู่กรอบแนวคิดและให้ความสำคัญของการศึกษา การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นเรื่องของการผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

⁶²Luther Gulick and Lindon Urwick, **Aper on the Science of Administration** (New York: Columbia University, 1973), 1.

⁶³ดิน ปรัชญพฤทธิ, **การบริหาร การพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2550), 101.

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

เคนนีและไรด์ (Kenney and Ried) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่⁶⁴

ไดแอน และแซลลี่ (Diane and Sally) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ความรู้และประสบการณ์ด้านอารมณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็นและพฤติกรรมภายนอกเป็นการกระทำที่มองเห็นได้ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายในไปในทางที่ดีขึ้น⁶⁵

วิลเลียม บี แคสเตเตอร์ (William B Castetter) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาคือการกระตุ้นความสนใจ การพัฒนา การสงวนรักษาไว้และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการให้เกิดการพัฒนาในกระบวนการทำงาน ตำแหน่งงานและมาตรฐานของการทำงานและเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

คริส เมทเจอร์ (Christa Metzger) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้คำนิยามถึงความเจริญงอกงามที่มาจากขบวนการพัฒนาด้านในของบุคคล ซึ่งหมายถึง การพัฒนาทางด้านจิตใจที่มีความหมายสำหรับบุคคลที่ต้องมีความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ ระหว่างการกระทำและการตัดสินใจ⁶⁶

เด่นพงษ์ พลละคร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวว่าองค์กรไม่ควรคิดว่า การพัฒนาพนักงานจะเป็นการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เพราะการฝึกอบรมในแต่ละครั้งพนักงานจะเกิดความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น การพัฒนาพนักงานจึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นควรจะมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ทางองค์กรต้องการที่จะให้บุคลากรนั้นได้มีการพัฒนาทั้งในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์

⁶⁴John Kenney and M Reid, **Training Intervention** (London: Institute of Personnel Management, 1986), 3.

⁶⁵E. P.Diane and W. O Sally, 22.

⁶⁶William B Castetter, 4.

และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาระหน้าที่และความความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคลเป็นสาขาหนึ่งของ “การพัฒนา” (Development) ซึ่งการพัฒนา คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา การพัฒนาบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจขององค์กรจะเป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานโดยบุคลากรขององค์กรนั้น การพัฒนาบุคคลมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ทำให้ “คน” มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการที่ควรจะได้รับ การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในข้อเท็จจริงมนุษย์เราจะได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษา การเรียนรู้ นับตั้งแต่ชั้นปฐมวัย ไปจนถึงขั้นสูงสุดที่เรียกว่าสำเร็จ การศึกษา ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล กระบวนการนี้ในการพัฒนาบุคคลถือว่าเป็น การฝึกอบรมก่อน เข้าปฏิบัติงาน (Pre Service Training) และเมื่อบุคคลนั้นได้เข้าปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็ยัง ต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอีกด้วย หรือที่เรียกว่าการฝึกอบรม เมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้ว (In-service Training) หลายๆ องค์กรจัดทำเป็น นโยบายแผนงาน เรื่องการพัฒนาบุคคลไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนด โครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา โดยมีการกำหนดงบประมาณรองรับไว้เพื่อดำเนินการและ บางองค์กรอาจมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลก็ยังคงคิดหา วิธีการพัฒนาที่ไม่ต้องใช้ งบประมาณ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ขององค์กร องค์กรใด มองข้ามการพัฒนาในส่วนนี้ไปย่อมต้องประสบปัญหาทางการบริหารอย่าง แน่นนอน ยิ่งปัจจุบันเป็น ยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นด้านวิชาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องมีการเคลื่อนไหวตัวเอง เพื่อให้สามารถอยู่รอดหรือ ตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็นอย่างดี การพัฒนาคนของ องค์กรจึงเป็นประเด็นที่ได้รับ การหยิบยกมาให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรเดิมที่เป็นอยู่อาจถูก ปรับเปลี่ยนให้เป็น “องค์กร แห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ซึ่งเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่เป็น

สังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) เพราะความรู้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจหลักการ วิธีการ หรือการปฏิบัติใดๆ ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานได้⁶⁷

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการสรุปได้หลากหลายประการดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดี
ยิ่งขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบ
คำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ช่วยทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญ
ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

โดยแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปตามปรัชญาของ
การพัฒนาบุคคลที่สำคัญมี 8 ประการ คือ

1. บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้
ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency
Based Development)

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็น
ระบบ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกสู่ระบบการพัฒนาขององค์กร

4. วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของ
บุคคลและภารกิจขององค์กร

5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนา
บุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความรู้
ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

6. ระบบข้อมูลบุคคลขององค์กรจะต้องครบถ้วน ถูกต้องและทันสมัยสามารถ
ตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้

⁶⁷Christa Metzger, **Balancing Leadership and Personal Growth: The School
Administrator's Guide** (California: Corwin, 2006), 15.

7. การพัฒนาบุคคลจะต้องทำทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถจิตใจ และคุณธรรมควบคู่กันไป

8. องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับ ความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาที่ ทুমเทให้กับองค์กร จึงไม่เกินไปนักหากจะกล่าวว่า

วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็คือ การมุ่ง ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) หรือ KSA หรือในบางตำราบอกว่าจะต้องมีความเข้าใจ (Understanding) รวมอยู่ด้วย เรียกว่า KUSA ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในทุกองค์กร ประกอบด้วย

1. การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิด มาประยุกต์ใช้การเรียนรู้ จึงไม่ใช่เพียงการรับรู้ที่จำมาโดยไม่เข้าใจ

2. การพัฒนาให้มีความเข้าใจ (Understanding) ต้องทำความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ทบทวน วิเคราะห์ให้เห็นจุดต่างๆ เพื่อตอบตัวเองให้ได้ แล้วจึงเชื่อในแนวคิดนั้นพร้อมจะนำไปปฏิบัติได้ เสมอ

3. การพัฒนาให้มิตักษะความชำนาญ (Skill) เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมี โอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝนและปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญาและมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น

4. การพัฒนาให้มิตทัศนคติที่ดี (Attitude) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์คนเราอาจมีความคิด ทัศนคติที่เหมือนหรือต่างกันก็ได้ การเปลี่ยนทัศนคติเป็นสิ่งที่ยาก หากองค์กรใดต้องการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรด้วยการหาเทคนิคหรือแนวทางใหม่ๆ จัดการความแตกต่างทางความคิดและสร้างวัฒนธรรมหรือ มาตรฐานใหม่ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้นั้นควรให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรหรือนโยบายของรัฐในกรณีที่เป็นราชการ ความรู้ด้านวิชาชีพ ความรู้เสริมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและความรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการส่วนในด้านทักษะหรือความชำนาญงาน หากเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ได้ฝึก ปฏิบัติงานให้เกิดทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ดีตาม

มาตรฐาน เป้าหมายหรือตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว
 ขึ้นกว่าเดิม ทำงานได้อย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้นสำหรับการพัฒนาทางด้านทักษะนี้จะมีทั้งทักษะทาง
 การปฏิบัติ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางการคิด

ส่วนในด้านทัศนคตินั้น บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดีและถูกต้อง
 ในการทำงาน เช่น การพัฒนาจิตสำนึกและความเข้าใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ การทำงานเป็น
 ทีมและมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกรักงานที่ถูกต้องในการทำงาน (Work
 Attitude) สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน (Sense of Service) และ
 ทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่ง
 หน้าที่และต้นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนา
 ทางด้านจิตใจควบคู่กันไปด้วย ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มุ่งพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่เรียนรู้ (Learning
 Organization) องค์กรยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เนื่องจากความสามารถใน
 การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กรนั้นและเป็น
 วิธีการที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือมีขีด
 ความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าองค์กรอื่นๆยิ่งกว่านั้น

การพัฒนาบุคลากรยังมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนา/
 เปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรม (Innovation) ต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอันจะเป็นตัวกระตุ้น
 การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ
 สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้าง
 ขององค์กร
3. กระตุ้นบุคลากรให้เตรียมความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการ
 การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน การสร้าง
 นวัตกรรม การเผยแพร่ นวัตกรรมและการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญ
 ของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้
 (Knowledge Based Society) ยุคที่องค์กรต้องการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)
 การเพิ่มคุณค่าและใช้คุณค่าที่มีอยู่และเพิ่มขึ้นของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตของ
 องค์กรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งยวดต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
 ต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร ทั้งนี้วิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนา

ทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ มีหลายวิธีและหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษ/เรียนรู้ (Education/Learning) การให้การศึกษเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดีและมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษอาจทำได้โดยการให้ทุนและ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้น ระยะกลางและการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประกอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยในการจัดการฝึกอบรมนั้น มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความชำนาญที่จะเป็นต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

2.1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

2.2 การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2.3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนร่วม

2.4 การลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุ และการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

2.5 การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์กรโดยส่วนรวม

2.6 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจขององค์กร

2.7 การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development/Staff Development) การพัฒนาการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

ทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดการทัศนศึกษา การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกันกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

3.1 การนิเทศงาน เป็นการให้คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับงาน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลดียิ่งขึ้น หรือจัดการนิเทศงานเมื่อพบว่าบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.2 การให้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการให้คำชี้แนะหรือกระตุ้นจากผู้บริหาร เช่น การจัดมุมวิชาการในองค์กร การอ่านตำรา หรือนิตยสารทางวิชาการ การค้นคว้าหรือวิจัย เป็นต้น

3.3 การฝึกอบรม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน โดยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ จำพวกเครื่องใช้อัตโนมัติในสำนักงาน (Office Automation: O.A.) เข้ามาใช้ช่วยประหยัดแรงงานและเวลาในการปฏิบัติงาน

3.4 การสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรที่เข้าสัมมนา

3.5 การให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศตามความเหมาะสมเพื่อจะได้เกิดแนวคิดในการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรของตนกับองค์กรภายนอกอื่น

3.6 การให้ไปศึกษาต่อองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อ เพราะการที่บุคลากรมีวุฒิสูงขึ้น ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตัวเองจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมากขึ้นและยังเป็นโอกาสให้บุคลากรนั้นได้ตำแหน่ง หรือเงินเดือนเพิ่มตามความสามารถอีกด้วย

ลองมาดูตัวอย่างของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เห็นถึงความเป็นไปของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 76 ระบุว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” และโดยบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง

ของส่วนราชการ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยผู้บังคับบัญชาไว้สรุปได้ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธี เช่น ขณะปฐมนิเทศ การสอนงาน/สอนแนะ การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ส่งไปศึกษาดูงาน จัดการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้อย่างทั่วถึง การพัฒนาด้วยตนเอง เช่น โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป การให้คำปรึกษา เป็นต้น

3. ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

3.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

3.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน

3.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ รายละเอียดที่ช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนกลวิธีของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีการใช้กันอยู่ทั่วไป สรุปได้ว่าประกอบด้วยวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานนี้ เป็นวิธีที่ใช้กันอยู่มากกว่าวิธีอื่นๆ แต่ไม่ได้มีการจัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาแบบนี้ คืออาจทำให้ผลงานของหน่วยงานที่มีผู้ได้รับการพัฒนารวมอยู่ด้วยต้องลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพแต่ก็ยังไม่ถือว่าคุ้มค่า การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้


ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝน ความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมาย และระดับขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนว่า เมื่อสอนงานไปแล้วจะทำให้ ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอะไรบ้าง อย่างไรและจะใช้เวลานานเท่าใด โดยเปรียบเทียบ จากพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆหรืออาจกล่าวได้ว่าการสอนงานเป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า ซึ่งโดยปกติมักเป็นการสอนแนะกันแบบตัวต่อตัวหรืออาจเป็นการสอนกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่างๆที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ หรืออาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านก็ได้ ทั้งนี้นิยมกันอยู่ 4 วิธี ดังนี้


2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิค การฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการ ให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเองและเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้ โดยตรงทันที

2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการ ฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับการบรรยายในชั้นเรียนจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมใน ห้องไม่เน้นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักการฝึกอบรมทางไกล คือ การยอมรับศักยภาพของบุคคลแต่ละคนที่จะแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง อย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวก ของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่างๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งการพบ กลุ่มโดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือตอบปัญหา รวมทั้ง สอนเสริมเป็นครั้งคราว

2.3 การดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่ง โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงานและเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งนี้ยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่างๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตน และหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต

2.4 การศึกษาต่อหมายถึงการจัดส่งผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษเพิ่มเติมยังสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและตัวผู้ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งการพัฒนาวิธีนี้ต้องใช้ระยะเวลายาวและถือว่าการลงทุนให้แต่ละรายไม่ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี หรือมากกว่า รวมทั้งค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากต่อบุคคล 

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ได้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

3.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันทีกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ 

3.2 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

3.4 ติดตามข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตน โดยอาจจะเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ

บางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น⁶⁸

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางเอาไว้ ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีนักวิชาการได้เสนอไว้ดังนี้

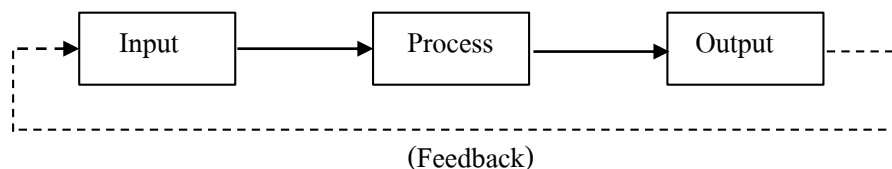
จรรยา ชูทับ กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่งและทำงานแทนได้
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน
3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้สามารถแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรได้เป็น 2 รูปแบบคือแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรแบบ Input Process Output model และแนวคิดเชิงเกษตรกรรม (agricultural model) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

⁶⁸ ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัท, "ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 23 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true&count=true.

1. Input Process Output model



ภาพที่ 2 แสดงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : จรรยา ชูทับ, แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร, เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.itmc.tsu.ac.th/paper/ppoff20060204.pdf> 2549.

แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

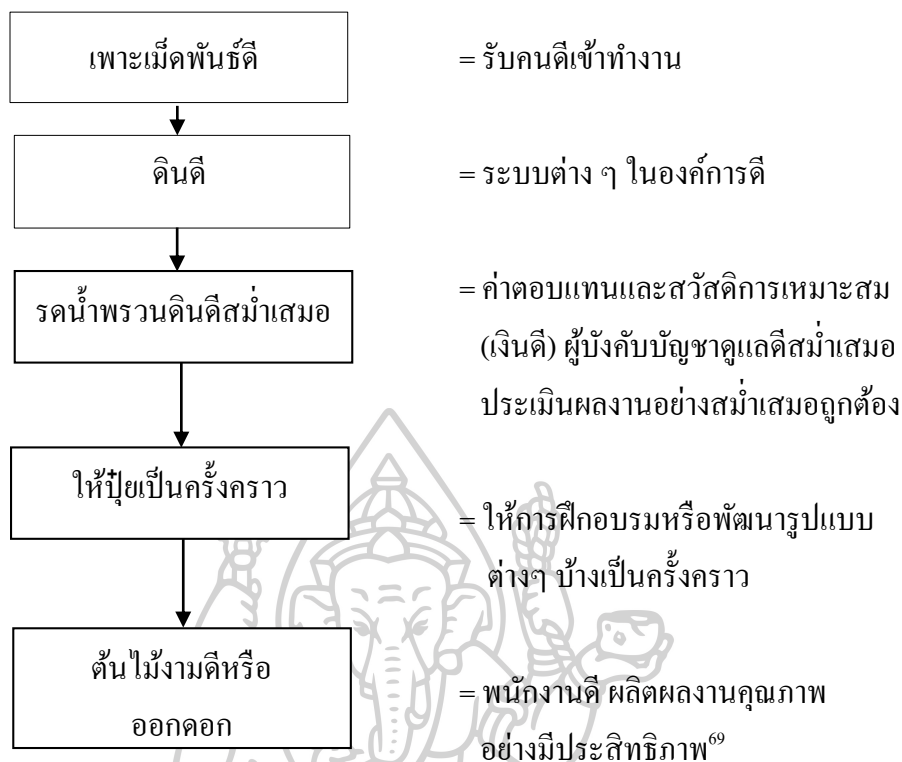
1.1 Input หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ

1.2 Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าทำงาน เป็นต้น Feedback

1.3 Output หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบและดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพด้วย

2. Agricultural model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ซึ่งเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคล เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงแนวคิดการพัฒนาบุคลากรเชิงเกษตรกรรม

ที่มา : จรรยา ชูทับ, แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร, เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.itmc.tsu.ac.th/paper/ppoff20060204.pdf> 2549.

สำหรับหลักการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูแนวใหม่ ดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้น ลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD)
4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

⁶⁹จรรยา ชูทับ, "แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก," <http://www.itmc.tsu.ac.th/paper/ppoff20060204.pdf> 2549.

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

รูปแบบและวิธีการพัฒนา

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล
3. วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ⁷⁰

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

เลสซี่ เจ บิชอป (Leslie J Bishop) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. ความต้องการ (need) การหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ตัวครูเองต้องมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องการวิธีกระตุ้นส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อจะทราบความต้องการครูโดยรวม

⁷⁰วีระชัย จิระชาติ, "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา, ออนไลน์, เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก,"

3. การพัฒนา (development) เป็นขั้นการแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงตามความต้องการของครูโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงาน

4. ความสมเหตุสมผล (validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษาได้ โดยการวิจัยศึกษาการทดลองและแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (implementation) การนำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (evaluation) การประเมินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์และควรมีการประเมินผลทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง⁷¹

เฮอร์เบิร์ต จี ฮีนแมน, โด널ด์ พี สวอบ, จอห์น พี ฟอสซันและลี ดี ไดย์ (Herbert G. Heneman, Donald P. Schwab, John A. Fossum and Lee D. Dyer) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการและปัญหานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนาการฝึกอบรม

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีมากกว่าที่จะสามารถตอบสนองได้ในเวลาหนึ่ง เริ่มจากการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนาการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนา การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาและการกำหนดทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ ขั้นตอนมาที่จะจัดสรรทรัพยากรให้แก่แต่ละโครงการ ขั้นสุดท้ายเป็นการบูรณาการ โครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

3. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งมักจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น วัตถุประสงค์ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ ขั้นตอนมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับ

⁷¹Leslie. J Bishop, **Staff Development and Instructional Improvement : Plans and Procedure** (Boston: Allyn and Bacon, 1979), 172.

การพัฒนาได้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ หลังจากนั้นก็จะกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้ และขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรกคือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึง สิ่งที่บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป⁷²

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารงานที่ต้องดำเนินการไปอย่างเป็นระบบ โดยมีความสอดคล้องและต่อเนื่องอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งการดำเนินงานนั้นมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการประเมินผล เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ในการที่คนหรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานและหน่วยงานที่มีบุคลากรที่ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก ฉะนั้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของหน่วยงานก็จัดว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากซึ่งมีประโยชน์หลายประการอันเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประการแรก หน่วยงานมิได้หยุดอยู่กับที่ แต่จะมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในการบริหารหน่วยงานเหล่านั้นให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงไปโดยสอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะหากไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งและปัญหาด้านประสิทธิภาพของบุคลากรอันจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารหน่วยงานในอนาคต

ประการที่สอง การพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของ

⁷²Herbert G. Heneman. et al., 351-80.

หน่วยงานอีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับภาระหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ ที่อาจเพิ่มขึ้น หรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประการที่สาม การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวบุคคลและที่เกี่ยวกับหน่วยงาน โดยตรงที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ปัญหาการนำเครื่องใช้สำนักงานเข้ามาใช้ในหน่วยงาน ได้มีการวิเคราะห์ไว้ล่วงหน้าจะสามารถวางแผนฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรที่มีอยู่ไปศึกษาวิธีการทำงานกับเครื่องใช้สำนักงานเหล่านั้นเสียก่อน เมื่อนำเครื่องใช้สำนักงานเข้ามาใช้ก็จะมีบุคลากรพร้อมที่จะทำงานได้ แต่หากมิได้มีการเตรียมพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าเช่นนี้ก็อาจประสบปัญหาขาดบุคลากรทำให้ไม่อาจใช้ประโยชน์จากเครื่องใช้สำนักงานได้ทันที

ประการที่สี่ การเตรียมบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่งานในระดับสูงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารกำลังคน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานมีบุคลากรที่เตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และการคงอยู่ของหน่วยงานในการรับภาระงานที่สำคัญๆ ในอนาคต

ประการที่ห้า การเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อหน่วยงานรวมทั้งช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นในประสิทธิภาพและความมั่นคงของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่อไป การพัฒนาบุคลากรส่งผลดีทั้งผู้เข้ารับการพัฒนา และหน่วยงาน โดยทำให้ผู้รับพัฒนามีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความผิดพลาดลดน้อยลงทั้งนี้อาจ รวมถึงการทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ทำมากขึ้นทำให้ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นผลสืบเนื่องไปถึงหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการพัฒนาสังกัดอยู่และหน่วยงานโดยภาพรวม ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงานให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเต็มที่⁷³

⁷³จกวรรณ พิสิฐพันธ์, "การพัฒนาบุคลากร, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.edu.tsu.ac.th/home/files/aritcle_analyse/jongkolwan2_51.pdf.

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารถือว่าเป็นขบวนการที่เป็นสัญลักษณ์ที่คนได้สร้างขึ้นและมีการแบ่งปันความหมายแพร่หลาย นักภาษาศาสตร์และนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความและอธิบายความหมายของการสื่อสาร (Communication) ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

กาลิสสันและโคสท์ (Galisson and Coste) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับสารสามารถแปลความหมายทางภาษาได้อย่างถูกต้องตามเจตนาในการสื่อสารความหมายของผู้ส่งสาร⁷⁴

เมาริช เอ ฟินอคเชียโร (Maurice A. Finocchiaro) ได้อธิบายของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารนั้น เป็นการส่งและรับสารซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทั้งนี้ผู้สื่อสารจะต้องพิจารณาถึงตัวภาษาและองค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือไปจากตัวภาษา ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ น้ำเสียงและความเหมาะสมของการใช้ภาษาในการสื่อสาร ทั้งโดยการพูดและการเขียน รูปแบบของภาษานั้นจะเปลี่ยนไปตามบริบท⁷⁵

คล็อด อี. แชนนันและวอร์เรน วีเวอร์ (Claude E. Shannon and Warren W. Weaver) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นวิธีการทั้งหมดที่ทำให้จิตใจของ บุคคลหนึ่งกระทบถึงจิตใจของอีกคนหนึ่ง ซึ่งนอกจากการพูดและการเขียนแล้วยังรวมถึงดนตรี ศิลปะ รูปภาพ โรงละคร ระบบและบรรดาพฤติกรรมทั้งหมดของคนเรา⁷⁶

กชกร คงเสมา กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไป โดยใช้สื่อบางอย่างในการถ่ายทอดข้อมูลเหล่านั้นโดยทั่วไปแล้วนิยมใช้ภาษาเป็นสื่อในการถ่ายทอดข้อมูลดังกล่าว โดยการพูดหรือการเขียน นอกจากนี้ในการสื่อสารนั้น จะต้อง

⁷⁴R Galisson and D Coste, **Free Expression as a Pedagogical Medium for Total/False Beginners** (1979), 102-03.

⁷⁵Maurice A. Finocchiaro, "The Functional – National Syllabus: Promise, Problem, Practice," **English teaching forum**, 17 (April 1979): 11-12.

⁷⁶Claude E. Shannon and Warren Weaver, **Mathematical Theory of Communication** (Urbana,: III: University of Illinois, 2005), 14.

คำนึงถึงการที่ผู้รับและผู้ส่งสารมีความเข้าใจร่วมกันและมีการแปลความหมายของสารเหมือนกันในเวลาเดียวกันอีกด้วย จึงจะถือว่าการสื่อสารนั้นบรรลุผล⁷⁷

ประเภทของการสื่อสาร

การจำแนกประเภทของการสื่อสารสามารถแบ่งออกได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการเสนอ ซึ่งได้แบ่งประเภทของการสื่อสารไว้ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามจำนวนผู้สื่อสาร ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสื่อสารภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่บุคคลคนเดียวทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร เช่น การคิดอยู่คนเดียว การพูดกับตัวเอง การร้องเพลงคนเดียว การฝึกพูดคนเดียวอยู่หน้ากระจก การเขียนรายงานแล้วอ่านทบทวนเอง เป็นต้น

1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนเป็นเท่าใดนั้น ไม่อาจกำหนดตายตัวได้ แต่มีข้อสังเกตให้ทุกคนในการเผชิญหน้าในการสนทนา ได้ยินเสียงพูดที่เป็นเสียงพูดตามปกติได้อย่างชัดเจน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายจะผลัดกันเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารประเภทนี้จึงจัดเป็นการสื่อสารในลักษณะกลุ่มย่อย คนในกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนสารกันได้โดยตรง ตัวอย่างเช่น การสนทนาบนโต๊ะอาหาร การพูดโทรศัพท์ การเขียนจดหมายโต้ตอบกัน การสอนหนังสือในกลุ่มย่อย และการประชุมกลุ่มย่อย (4-5 คน) เป็นต้น

1.3 การสื่อสารกลุ่มใหญ่ (Group Communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างคนจำนวนมาก ซึ่งไม่อาจมองเห็นได้อย่างทั่วถึง ฉะนั้นสมาชิกในกลุ่มจึงไม่อาจทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารได้กันทุกคน โอกาสที่สมาชิกจะขออนุญาตสื่อสารแบบตัวต่อตัวก็ทำได้ยาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีระเบียบวินัยเข้ามาเกี่ยวข้อง และจำนวนสมาชิกก็มากเกินไปที่จะทำเช่นนั้นได้ เช่น การประชุมในห้องประชุม การบรรยายในที่ประชุม การสอนหนังสือในห้องเรียน การปัจฉิมนิเทศ นักศึกษา การกล่าวต้อนรับคณะผู้มาเยือน การกล่าวอวยพรในงานมงคลสมรส การกล่าวคำปราศรัยและการหาเสียงเลือกตั้งในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

1.4 การสื่อสารองค์กร (Organizational Communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน หรือระหว่างสมาชิก

⁷⁷ กชกร คงเสมา, "ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาการท่องเที่ยวของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร," วารสารคณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 27, 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2553, 105.

องค์การหนึ่งกับสมาชิกองค์การหนึ่ง แต่ทั้งนี้เนื้อหาของ การสื่อสารตลอดจนวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจและงานขององค์การเท่านั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องส่วนตัว เพราะออกหนังสือราชการทุกประเภทของหน่วยงานราชการ การสื่อสารในบริษัท การสื่อสารในโรงงาน เป็นต้น

1.5 การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) เป็นการสื่อสารไปยังประชาชนจำนวนมากพร้อมกันหรือในเวลา ใกล้เคียงกันโดยประชาชนเป้าหมายอาจอยู่ห่างไกลกันอยู่กระจัดกระจายกันในที่ต่างๆ สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

1.6 การสื่อสารระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน (Personal Different Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ต่างเชื้อชาติ ต่างวัฒนธรรม รวมถึงบุคคลที่อยู่คนละประเทศ

2. จำแนกตามลักษณะการใช้ภาษา

2.1 การสื่อสารที่ใช้ภาษาที่เป็นถ้อยคำหรือการสื่อสารเชิงวจนภาษา (Verbal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ไม่ได้อยู่ในรูปของภาษาพูดหรือภาษาเขียน เช่น การบรรยาย การเขียนแผ่นป้าย ประชาสัมพันธ์ หนังสือ เป็นต้น การใช้วจนภาษา ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1.1 การใช้ถ้อยคำให้เหมาะสม หมายถึง ผู้ใช้ถ้อยคำ จะต้องรู้จักเลือกใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับกรณีต่อไปนี้

2.1.1.1 เหมาะสมกับบุคคลผู้รับสาร

2.1.1.2 เหมาะสมกับโอกาส

2.1.1.3 ใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับลักษณะของการสื่อสาร เช่น ลักษณะของการเขียนตำราทางวิชาการก็อาจใช้ถ้อยคำแตกต่างจากการบันทึกไดอารี่ (Diary) หรือการใช้ถ้อยคำในการเป็นโฆษก ก็อาจใช้คำแตกต่างจากการเป็นประธานกล่าวเปิดงาน เป็นต้น

2.1.2 การใช้ถ้อยคำให้ถูกต้องและชัดเจน หมายถึง สามารถใช้คำพูดให้ถูกต้องตามอักขรวิธีและตรงตามความหมาย หากเป็นการพูดก็ไม่ใช้ถ้อยคำผิดพลาด หากเป็นการเขียนก็ไม่เขียนผิดสะกดการันต์และไม่ใช้ภาษากำกวมที่สามารถสื่อความได้หลายประเด็นอาจทำให้เกิดตีความสับสนได้

2.1.3 รู้จักใช้ถ้อยคำให้มีชีวิตชีวาและมีพลัง การใช้คำให้มีชีวิตชีวา คือ การรู้จักเลือกถ้อยคำที่มีน้ำหนักหรือการหาคำขยายมาใช้ในบริบทที่ต้องการ จึงจะทำให้คำเกิดพลังและมีชีวิตชีวา

2.2 การสื่อสารที่ใช้ภาษาที่ไม่เป็นถ้อยคำ หรือการสื่อสารเชิงอวจนภาษา (Non Verbal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ไม่ได้อยู่ในรูปของภาษาพูด หรือภาษาเขียน ลักษณะที่จัดเป็นอวจนภาษาได้แก่

2.2.1 อากาษา (Kinetics) ได้แก่ ภาษาที่แสดงออกด้วยการเคลื่อนไหวทางร่างกาย เช่น การยกคิ้ว การโบกมือ การพยักหน้า การยิ้ม การแสดงอารมณ์ เช่น การไหว้หรือการโค้งคำนับ

2.2.2 กาลาษา (Chronemics) ได้แก่ การใช้เวลาหรือช่วงเวลา เพื่อสื่อความหมาย เช่น การตรงต่อเวลา การผัดนัด การเลือกเวลาในการบอกความในใจของกลุ่มหนุ่มสาว การเลือกเวลาที่เหมาะสม ย่อมทำให้การสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น

2.2.3 เทศาษา (Proxies) ได้แก่ การใช้สถานที่เป็นตัวแสดงเจตนาในการสื่อสาร ซึ่งหมายถึง ลักษณะของสถานที่ เช่น การเลือกห้องที่มีคิติดลับตาคน ย่อมแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารครั้งนั้น น่าที่จะเป็นความลับ และหมายถึงช่วงระยะห่างของสถานที่ที่บุคคลกำลังสื่อสารกัน เช่น การนั่งชิดกันของคนสองคน ย่อมแสดงให้เห็นว่ามีความสนิทสนมกันเป็นพิเศษกว่าคนอื่น เป็นต้น

2.2.4 สัมผัสภาษา (Haptics) ได้แก่ กายสัมผัสเพื่อสื่อความหมาย เช่น การจับมือ การโอบกอด การปลักใส เป็นต้น

2.2.5 เนตราษา (Oculists) เป็นการสื่อสาร หรือสื่อความหมายโดยใช้สายตา เช่น การจ้องตา การชำเลื่อง การค้อน การถลึงตา การหลับตา เป็นต้น

2.2.6 วัตถุภาษา (Object) การเลือกใช้วัสดุหรือวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ในการสื่อความหมาย เช่น การมอบดอกกุหลาบในวันวาเลนไทน์ การส่ง ส.ก.ส. ในวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น

2.2.7 ปริภาษา (Vocal หรือ Paralanguage) หมายถึง สิ่งที่แนบติดมากับภาษาพูด และภาษาเขียน สิ่งที่แนบติดกันมากับภาษาพูด ได้แก่ เสียงสูง ต่ำ แหลม ความเร็ว ความช้า ความชัดเจน ในการออกเสียง เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่แนบติดมานี้จะทำให้ผู้รับสารทราบเจตนาหรือลักษณะของผู้ส่งสาร เป็นอย่างดี เช่น เสียงพูดที่แข็งกระด้างและดั่ง ย่อมบอกได้ว่าผู้พูดกำลังโกรธหรือไม่พอใจ เป็นต้น สิ่งที่แนบติดมากับภาษาเขียน เช่น ลายมือ การใช้ขนาดตัวหนังสือ การเว้นวรรคตอนการย่อหน้า เป็นต้น

2.2.8 สัญญาณาษา (Signal) หมายถึง สัญญาณาต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างมาใช้ร่วมกันรวมไปถึงเครื่องหมายต่าง ๆ ที่เราใช้กันอยู่นอกเหนือจากเครื่องหมายหลักภาษาไทยแล้วถือว่าเป็นสัญญาณาษาทั้งสิ้น การสื่อสารและการใช้ภาษาเป็นปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทำให้มนุษย์สามารถทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสืบทอดวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ตลอดไป ทั้งการสื่อสารและการใช้ภาษาเป็นสิ่งที่มิประโยชน์อย่างมหาศาลต่อมวลมนุษย์ หากรู้จักใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม แต่ทราบใดถ้าภาษาถูกนำไปใช้ผิดพลาดก็จะทำให้เกิดโทษได้เช่นเดียวกัน

3. จำแนกโดยถือเกณฑ์การเผชิญหน้า หมายถึง ยึดเอาตำแหน่งที่อยู่ของผู้ส่งสารและผู้รับสาร เป็นหลักพิจารณา สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประการคือ

3.1 การสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face Communication) หมายถึง การสื่อสารทางตรง (Direct Communication) เป็นการสื่อสารทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นหน้ากันได้ สามารถโต้ตอบซักถาม สงัดกริยาทำทางซึ่งกันและกันได้ ตลอดเวลาที่ทำกรสื่อสาร ตัวอย่างเช่น การสนทนากัน การประชุมสัมมนา การสัมภาษณ์แบบเฉพาะหน้าและการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น

3.2 การสื่อสารแบบไม่เผชิญหน้า (Interposed Communication) หมายถึง การสื่อสารทางอ้อม (Indirect Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ในตำแหน่งที่ต่างกันทั้งสถานที่และเวลา กล่าวคือ ทั้ง 2 ฝ่าย อยู่ห่างไกลกันไม่สามารถซักถามหรือโต้ตอบกันทันทีทันใด และไม่สังเกตเห็นกริยาทำทางซึ่งกันและกันได้ โดยปกติกรสื่อสารประเภทนี้จะต้องอาศัยสื่อกลางเข้ามาช่วย เช่น หนังสือพิมพ์ เอกสาร วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ จดหมาย โทรเลขโทรสาร เป็นต้น

4. จำแนกโดยถือหลักเกณฑ์ความสามารถในการโต้ตอบกัน จำแนกตามเกณฑ์นี้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

4.1 การสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่มีโอกาสตอบโต้กัน ในทันทีที่สื่อสาร ซึ่งจะเห็นว่าเหมือนกับการสื่อสารแบบไม่เผชิญหน้า ตามเกณฑ์ ข้อ 3.2 แต่กรสื่อสารประเภทนี้จะละเอียดกว่าตรงที่ว่าแม้บางครั้ง 2 ฝ่ายอาจเห็นหน้า กันได้ แต่ผู้ส่งสารไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้พูดหรือซักถาม หรือโต้ตอบเลย การสื่อสารที่ผ่าน สื่อโทรทัศน์ วิทยุ โทรเลข โทรสาร ภาพยนตร์ เหล่านี้จัดเป็นการสื่อสารทางเดียวทั้งสิ้น

4.2 การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบหรือร่วมแสดงความคิดเห็นได้ในขณะทำการสื่อสารกรสื่อสารที่เราใช้กันมากที่สุดคือ การพูดคุยหรือการสนทนากัน

5. จำแนกโดยถือเกณฑ์ความแตกต่างระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถจำแนกได้ ดังนี้คือ

5.1 การสื่อสารระหว่างเชื้อชาติ (Interaction Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและรับสารเป็นคนละเชื้อชาติ คนละภาษา กัน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่าย มีความแตกต่างกันในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ค่านิยม ความเป็นอยู่ ความคิด ประเพณีต่างๆ ดังนั้นกรสื่อสารประเภทนี้จะมี ความยุ่งยากกว่า

การสื่อสารในรูปแบบอื่น เพราะต้องใช้ล่าม ใช้ความประณีตไม่เช่นนั้นการสื่อสารอาจล้มเหลวได้ง่าย

5.2 การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) การสื่อสารประเภทนี้มุ่งเน้นเฉพาะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารเท่านั้น ทั้ง 2 ฝ่ายอาจเป็นคนเชื้อชาติเดียวกัน พูดภาษาเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน แต่ต่างวัฒนธรรม เช่น การสื่อสารระหว่างคนไทยในภาคต่างๆ ที่ไม่ใช่ภาษาถิ่น แตกต่างกัน

5.3 การสื่อสารระหว่างประเทศ (International Communication) การสื่อสารประเภทนี้มุ่งเน้นการสื่อสารในระดับชาติ ซึ่งมีลักษณะที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารจะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในชาติ ดังนั้นการสื่อสารประเภทนี้จึงแตกต่างกับข้อ 5.1 ซึ่งมุ่งเน้นเฉพาะบุคคล หรือระหว่างบุคคล⁷⁸

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. เพื่อแจ้งให้ทราบ (inform) ในการทำการสื่อสาร ผู้ทำการสื่อสารควรมีความต้องการที่จะบอกกล่าวหรือชี้แจงข่าวสาร เรื่องราว เหตุการณ์ หรือสิ่งอื่นใดให้ผู้รับสารได้รับทราบ
2. เพื่อสอนหรือให้การศึกษา (teach or education) ผู้ทำการสื่อสารอาจมีวัตถุประสงค์เพื่อจะได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ หรือเรื่องราวเชิงวิชาการ เพื่อให้ผู้รับสารได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น
3. เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง (please or entertain) ผู้ทำการสื่อสารอาจใช้วัตถุประสงค์ในการสื่อสารเพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิงแก่ผู้รับสาร โดยอาศัยสารที่ตนเองส่งออกไปไม่ว่าจะอยู่ในรูปของการพูด การเขียนหรือการแสดงกิริยาต่างๆ
4. เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ (Propose or persuade) ผู้ทำการสื่อสารอาจใช้วัตถุประสงค์ในการสื่อสารเพื่อให้ข้อเสนอแนะหรือชักจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อผู้รับสารและอาจชักจูงใจให้ผู้รับสารมีความคิดคล้อยตามหรือยอมปฏิบัติตามการเสนอแนะของตน
5. เพื่อเรียนรู้ (learn) วัตถุประสงค์นี้มีความเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับผู้รับสาร การแสวงหาความรู้ของผู้รับสาร โดยอาศัยลักษณะของสาร ในกรณีนี้มักจะเป็นสารที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวิชา

⁷⁸William J. Cook, **The Joy of Computer Communication** (New York: Dell Publishing 1994), 23.

ความรู้ เป็นการหาความรู้เพิ่มเติมและเป็นการทำความเข้าใจกับเนื้อหาของสารที่ผู้ทำการสื่อสารถ่ายทอดมาถึงตน

6. เพื่อกระทำหรือตัดสินใจ (dispose or decide) ในการดำเนินชีวิตของคนเรามี สิ่งหนึ่งที่ต้องกระทำอยู่เสมอก็คือ การตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งการตัดสินใจ นั้นอาจได้รับการเสนอแนะหรือชักจูงใจให้กระทำอย่างนั้นอย่างนี้จากบุคคลอื่นอยู่เสมอ ทางเลือกในการตัดสินใจของเราจึงขึ้นอยู่กับข้อเสนอแนะนั้น⁷⁹

ความสามารถในการสื่อสาร

นักภาษาศาสตร์และนักวิชาการได้กล่าวถึงความสาารถในการสื่อสารไว้ดังนี้

แฮนรี จี วิดโดว์สัน (Henry G. Widdowson) ให้ความหมายของความสามารถในการสื่อสารไว้ว่าเป็นความสามารถในการใช้ภาษาอย่างไรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Context) ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะทางภาษา (Linguistic Skills) และความสามารถในการสื่อสาร (Communicative Competence)⁸⁰

แซนดร้า เจ ซาวิกยอน (Sandra J. Savignon) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการสื่อสารนั้นหมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้องตามสถานการณ์จริง คือการติดต่อที่เป็นธรรมชาติกับบุคคลเพียงคนเดียวหรือมากกว่า ซึ่งนอกจากผู้เรียนจะเรียนรู้ถึงรูปแบบของ คำกริยา คำศัพท์ต่าง ๆ และประโยคพื้นฐาน ผู้เรียนยังต้องรู้ถึงวิธีการใช้สิ่งเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสนทนากับเจ้าของภาษา⁸¹ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารเป็นความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยขึ้นอยู่กับความหมายในการสนทนาระหว่างบุคคล ซึ่งผู้ใช้ระบบสัญลักษณ์ในระดับเดียวกัน ในกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าความสามารถในการสื่อสารเป็นไปในลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลมากกว่า การสื่อสารส่วนบุคคล

2. ความสามารถในการสื่อสารสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน เช่นเดียวกับระบบสัญลักษณ์อื่น ๆ

⁷⁹ ภาณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *ภาษากับการสื่อสาร* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551), 17.

⁸⁰ Henry G. Widdowson, *Teaching Language as Communication* (London: Oxford University, 1978), 163.

⁸¹ Sandra J. Savignon, *Communicative Competency: Theory and Classroom Practice* (Massachusetts: Addison-Wesley, 1983), 5.

3.ความสามารถในการสื่อสารเป็นบริบทเฉพาะอันเกิดขึ้นได้หลายสถานการณ์และมักประสบความสำเร็จในบทบาทเฉพาะ โดยขึ้นอยู่กับความเข้าใจของบุคคลในบริบทนั้นๆ และซึ่งจะต้องอาศัยประสบการณ์ดั้งเดิมด้วย ในการสื่อสารจำเป็นต้องเลือกใช้ภาษาเฉพาะกลุ่ม โดยมีรูปแบบอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้มีส่วนร่วม

4.ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึงความสามารถเดิมที่มีอยู่และการกระทำที่เห็นได้ชัดจากภายนอก ความสามารถเป็นสิ่งที่บุคคลรู้แต่การกระทำเป็นสิ่งที่บุคคลได้กระทำอย่างไรก็ตามเราสามารถสังเกตได้เพียงการกระทำเท่านั้น เพราะการกระทำสามารถพัฒนาได้ คงอยู่ได้และประเมินค่าได้⁸²

ปีเตอร์ ดันสมอร์ สตีเวนส์ (Peter Dunsmore Stevens) มีความเห็นว่า ความสามารถในการสื่อสารเป็นความสามารถในด้านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้พูดสามารถแยกแยะได้ว่า ประโยคถูกต้องตามหลัก⁸³

จอห์น วิโอลเลอร์ (John W. Oller) ได้กล่าวถึงความสามารถในการสื่อสารว่าเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับโลกของประสบการณ์ผู้เรียน (World experience หรือ facts) โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาษากับบริบทของประสบการณ์ที่สั่งสมไว้⁸⁴

กษกร คงเสมา กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารนั้น จะต้องประกอบขึ้นด้วยความรู้ ความสามารถทางด้านเนื้อหาภาษา (Linguistic Competence) ความสามารถในการสื่อสาร (Communicative Competence) และความสามารถส่วนตัว (Personal Competency) และนอกจากนั้นยังมีองค์ประกอบทางด้านอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมประเพณี บุคคลและกาลเทศะ เป็นต้น⁸⁵

องค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสาร

วอลเตอร์ เอ็ดเวิร์ด วิลเลียมส์ (Walter Edward Williams) ได้อธิบายคำว่าความสามารถในการสื่อสารประกอบด้วยความรู้ 4 ประเภท คือ

1. กฎเกณฑ์ทางด้านกลไกทางภาษา (Mechanical Rules) กฎนี้จะทำให้ตัดสินได้ว่าคำพูดนั้นๆ ถูกหรือผิดไวยากรณ์

⁸²Ibid., 8-9.

⁸³Peter Dunsmore Stevens, **Communicative Language Teaching: An Assessment: Problem and Principles in English Teaching** (London: Oxford University, 1980), 113.

⁸⁴John W Oller, **Current Developments in Language Testing** (United States: Louisiana at Lafayette, 1991), 42. 42.

⁸⁵คงเสมา, 105.

2. กฎเกณฑ์ทางด้านความหมาย (Meaningful Rules) เป็นกฎเกณฑ์ที่จะเชื่อมโยงคำพูดกับโลกภายนอก ฉะนั้นการเลือกใช้ศัพท์จึงเป็นสิ่งสำคัญ มิฉะนั้นจะทำให้เกิดการสื่อความหมายที่ผิดๆ ได้ กฎเกณฑ์จะทำให้ตอบคำถามได้ว่า ผู้พูดได้พูดสิ่งที่เขาตั้งใจไว้หรือไม่

3. กฎเกณฑ์ทางด้านลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Sociolinguistic Rules) เกณฑ์นี้เป็นการตอบคำถามว่าผู้พูดใช้คำพูดและส่งสารด้วยวิธีการที่เหมาะสมหรือไม่ ความรู้ชนิดนี้พึงจะได้รับความสะดวกเมื่อไม่นานมานี้ โดยสามารถประเมินเกณฑ์การวัดได้อย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมว่าเป็นภาษาที่เป็นแบบแผนหรือเป็นแบบกันเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกใช้คำศัพท์และโครงสร้าง

4. การยอมรับลักษณะที่ไม่ใช่ภาษาโดยตรงแต่สามารถสื่อความได้ (Non – linguistic Conversations) ได้แก่ ท่าทาง การเคลื่อนไหวสายตา การแสดงสีหน้าและอื่นๆ ลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะตอบคำถามได้ว่า ผู้พูดมีการเคลื่อนไหวและวางตนเหมาะสมหรือไม่⁸⁶

เดล เอช ไฮม์ส์ (Dell H. Hymes) ได้อธิบายความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Competence) ไว้ว่าเป็นคำที่นักภาษาศาสตร์ใช้เมื่อกล่าวถึงความสามารถของผู้ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยมีแนวคิดว่าการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งการพูดและเขียน ในฐานะที่เป็นผู้สื่อสาร รวมทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับสาร โดยการฟังและอ่านนั้น องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้รับสารเข้าใจในสารที่ส่งมานั้น ประกอบด้วยความรู้ทางภาษาอังกฤษ 3 ด้านได้แก่

1. ความสามารถทางไวยากรณ์ (Grammatical Competence) ประกอบด้วย การรู้คำศัพท์ การออกเสียง และโครงสร้างภาษา

2. ความสามารถด้านภาษาศาสตร์ ผนวกกับสังคม (Sociolinguistic Competence) ประกอบด้วย ความสามารถในการเลือกใช้ภาษาให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และระดับทางสังคมของผู้พูด-ผู้ฟัง รวมทั้งผู้อ่าน-ผู้เขียน

3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Competence) การใช้กลวิธีการสื่อสาร (Strategic Competence) ประกอบด้วย ความพยายามสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจด้วย วาจา ท่าทาง และอวัจนภาษา (Non-verbal Language)⁸⁷

⁸⁶Walter Edward Williams, "Element of Communicative Competence, English Language Teaching," **English Language Teaching** 34, 1 (October 1979): 18-19.

⁸⁷Dell H. Hymes, **The Communicative Approach to Language Teaching** (London: Oxford University, 1979), 74.

ปีเตอร์ ดันสมอร์ สตีเวนส์ (Peter Dunsmore Stevens) ได้แบ่งความสามารถในการสื่อสารออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความสามารถดั้งเดิม (Traditional Competence) ซึ่งหมายถึงความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างรวมทั้งลักษณะที่เป็นรูปแบบของภาษา และความรู้ชนิดต่างๆ ทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ⁸⁸

แซนดร้า เจ ซาวิกยอน (Sandra J. Savignon) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสารมี 4 ประการดังนี้

1. ความสามารถด้านไวยากรณ์ (Grammatical Competence) หมายถึง ความรู้ในเรื่ององค์ประกอบทางภาษาได้แก่เสียง คำศัพท์ โครงสร้าง และนำ ความรู้ในเรื่องเหล่านี้มาสร้างประโยค การความสามารถด้านไวยากรณ์ไม่ได้หมายความว่าสามารถบอกเกณฑ์ต่างๆ ได้ แต่หมายถึงการนำกฎเกณฑ์เหล่านั้นมาใช้อย่างถูกต้อง

2. ความสามารถด้านภาษาศาสตร์สังคม (Sociolinguistic Competence) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามบริบททางสังคม โดยสามารถเลือกใช้ภาษาได้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ

3. ความสามารถด้านการสัมพันธ์ข้อความ (Discourse Competence) หมายถึง ความสามารถในการตีความประโยคหรือข้อความเพื่อเข้าใจความหมายโดยรวม ซึ่งความสำเร็จในความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับความรู้ด้านโครงสร้างไวยากรณ์ ด้านการสัมพันธ์ข้อความและสถานการณ์ทางสังคมของผู้สื่อสาร

4. ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อสาร (Strategic Competence) หมายถึง ความสามารถในการใช้กลวิธีการสื่อสารในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการปรับกลวิธีการสื่อสารแบบต่างๆ เช่น การเน้น โดยซ้ำความเดิม (Repetition Emphasis)⁸⁹

เดวิด แฮริส (David Harris) ได้กำหนดองค์ประกอบของความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสาร คือ

1. สามารถพูดได้อย่างคล่องแคล่ว (Fluency)
2. สามารถพูดให้ผู้ฟังเข้าใจได้ (Comprehensibility)
3. มีการออกเสียง (Pronunciation) ที่ถูกต้อง

⁸⁸Peter Dunsmore Stevens, **Communicative Language Teaching: An Assessment: Problem and Principles in English Teaching** (London: Oxford University 1980), 113.

⁸⁹Sandra J. Savignon, **Communicative Competency: Theory and Classroom Practice** (Massachusetts: Addison-Wesley, 1983), 35-42.

4. มีการใช้คำศัพท์ (Vocabulary) ที่เหมาะสม

5. ถูกหลักภาษาและไวยากรณ์ (Grammatical Competence)⁹⁰

จากองค์ประกอบในการพูดเพื่อการสื่อสารนั้น แสดงถึงความสามารถด้านการพูดซึ่งจะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายของการสอนภาษาในทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารนั้น คือ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษา เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ

วอลเตอร์ บาร์ทซ์ (Walter H. Bartz) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสารที่เหมือนกัน คือ

1. ความคล่องแคล่ว ความต่อเนื่อง ความราบรื่นและมีความเป็นธรรมชาติในการพูด (Fluency)

2. ความเข้าใจ (Comprehensibility) คือ ความสามารถที่จะพูดให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูด สื่อสารออกมา

โดยจะทำการเน้นด้าน ปริมาณของข้อมูลที่สามารถสื่อสารได้ (Amount of communication) หรือข้อมูล que ผู้ฟังสามารถเข้าใจคุณภาพของข้อความ ที่ใช้ในการสื่อสาร (Quality of communication) โดยเน้นความถูกต้องของข้อมูลหรือข้อความที่สื่อสารออกไปและความพยายามในการสื่อสาร (Effort to communicate) ที่ผู้พูดพยายามจะสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจในสิ่งที่สื่อสาร โดยพูดออกมาทางวาจา พร้อมกับแสดงท่าทาง หรือสีหน้า⁹¹

นอกจากนี้ ไมเคิล คานอลและเมอร์ริส สวอน (Michael Canale and Merrill Swain) ได้ให้ความเห็นในเรื่องการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างประโยคที่เชื่อมโยงกัน เพื่อให้การสนทนาเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้คือ

1. ความสามารถทางด้านไวยากรณ์ (Grammatical Competence) ผู้ที่มีความสามารถทางด้านนี้ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะมีความสามารถในการเข้าใจ และใช้ไวยากรณ์ได้เท่านั้น แต่หมายถึงรวมถึงความสามารถในองค์ประกอบทั้งหมดทางด้านภาษา อันได้แก่ การออกเสียง การใช้คำศัพท์และ โครงสร้างประโยค เนื่องจากถ้าผู้พูดมีความสามารถทางด้านไวยากรณ์ผู้พูดจะต้อง

⁹⁰David Harris, **Testing English as a Second Language** (New York: McGraw Hill, 1998), 81-82.

⁹¹Walter H. Bartz, **Testing Oral Communication, in the Foreign Language Classroom: Language in Education: Theory and Practice** (Virginia: The Centre for Applied Linguistic, 1979), 81.

สามารถเลือกใช้ถ้อยคำ ตลอดจนประโยคที่จะใช้ในการพูดเพื่อสื่อความได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และตรงกับความต้องการของผู้พูดได้

2. ความสามารถทางด้านภาษาศาสตร์สังคม (Sociolinguistic Competence) เป็นความสามารถในการรู้จักใช้ภาษาตามวัฒนธรรมสังคม รู้จักปรับภาษาให้เหมาะสมกับบุคคล ทัศนคติสังคม บทบาทและสถานภาพในสถานการณ์ต่างๆ ผู้ที่มีความสามารถทางภาษาศาสตร์สังคมจะสามารถเลือกรูปแบบของภาษาให้สัมพันธ์กับวาทะพฤติกรรม (Speech Acts) ได้ถูกต้องเหมาะสม เช่น สามารถใช้ภาษาที่แตกต่างกันตามลักษณะและประเภทของการพูด ไม่ว่าจะเป็นการพูดเพื่อการอภิปราย การขอร้อง การเสนอความคิดเห็น หรือการโต้แย้งได้เป็นอย่างดี

3. ความสามารถในการเรียบเรียงถ้อยคำ (Discourse competence) เป็นความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ของข้อความหรือการเชื่อมประโยค ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพควรจะสามารถเรียบเรียง ถ้อยคำ มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประโยคตามหลักภาษา หากผู้พูดมีความสามารถทางด้านนี้จะทำให้ผู้พูดสามารถใช้ภาษาในการสนทนาได้โดยสามารถพูดได้ตามลำดับเหตุการณ์ก่อน-หลัง นอกจากนั้นสำนวนที่ผู้พูดใช้ในการแสดงความคิดเห็นก็จะมี ความเชื่อมโยง สัมพันธ์กันและจะช่วยให้การสนทนาดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น

4. ความสามารถด้านกลวิธีในการสื่อสาร (Strategic competence) เป็นความสามารถในการใช้วิธีการทดแทนต่างๆ เพื่อดำเนินการสื่อสารให้ต่อเนื่อง เช่น การอธิบายคำด้วยท่าทางหรือด้วยการใช้ประโยคเทียบเคียง ผู้พูดที่พูดได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีกลวิธีในการสื่อสารด้วย ขณะเดียวกันผู้พูดที่สามารถเพิ่มพูนศักยภาพทางการพูดเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ไม่มีความสามารถทางด้าน ไวยากรณ์ดีพอ แต่ถ้าใช้กลวิธีในการสื่อสารมาแก้ไข ความบกพร่องต่างๆ ได้ก็จะทำให้ผู้พูดสามารถ ดำเนินการสนทนาสื่อสารกับผู้อื่นได้เช่นเดียวกัน⁹²

ระดับความสามารถของทักษะการพูดของแบรนด้า โจเซฟ แครอล (Brenda Joseph Carroll) ได้จัดระดับความสามารถของทักษะการพูดของผู้พูดไว้ 9 ระดับ ดังต่อไปนี้คือ

ระดับที่ 1 ผู้พูดใช้ภาษาไม่ได้ (Non-User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดไม่สามารถเข้าใจหรือพูด ภาษาได้เลย

ระดับที่ 2 ผู้พูดใช้ภาษาได้เล็กน้อย (Intermittent User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถพูดได้ เพียงสองสามคำ

⁹²Michael Canale and Merrill Swain, "Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing," *Applied Linguistics* 1, 1 (1980): 1-47.

ระดับที่ 3 ผู้พูดใช้ภาษาได้ในวงจำกัด (Extremely Limited User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดพูด อย่างตะกุกตะกัก เกิดความผิดพลาดบ่อย ๆ เข้าใจ และรู้รายละเอียดของบทสนทนาเพียงบางส่วน ไม่สามารถสนทนาได้อย่างต่อเนื่อง หรืออาจเป็นเรื่องเป็นราว เนื่องจากจับรายละเอียดไม่ได้จับได้เฉพาะใจความสำคัญเท่านั้น

ระดับที่ 4 ผู้พูดใช้ภาษาได้เกือบพอเพียง (Marginal User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถ สนทนาโต้ตอบได้แต่ค่อนข้างเป็นคู่สนทนาที่เงียบ กล่าวคือ มีความยากลำบากในการสนทนา ถ้าการสนทนามีระดับความเร็วปกติขณะเดียวกันขาดความคล่องแคล่วและความถูกต้องทำให้การสนทนาดำเนินไปด้วยความยากลำบากและขาดความต่อเนื่องแต่ยังแสดงให้เห็นว่าเข้าใจในเรื่องที่สนทนาและผู้พูดที่มี ทักษะการพูดในระดับที่ 4 นี้มีความเข้าใจผิมน้อยกว่าผู้พูดที่มีทักษะการพูดในระดับ 3

ระดับที่ 5 ผู้พูดใช้ภาษาได้ปานกลาง (Modest User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถสื่อความหมายใจความหลักแต่ยังมีข้อบกพร่องในการใช้ไวยากรณ์ต้องถาม หรือถูกถามบ้างในบางครั้งเพื่อให้ได้ใจความที่ชัดเจน ผู้พูดในระดับนี้ยังบกพร่องในด้านความสามารถในการนำการสนทนาตลอดจนขาด ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา ไม่มีลีลาการใช้ภาษาในการพูด

ระดับที่ 6 ผู้พูดใช้ภาษาได้ (Competent User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถคุยในหัวข้อที่ ต้องการได้สามารถติดตามหรือเข้าใจเรื่องราวที่พูดได้ตลอดจนสามารถเปลี่ยนเรื่องที่พูดได้ บางครั้งมีการหยุดพูด หรือมีการพูดตะกุกตะกัก แต่มีความสามารถในการเริ่มต้นการสนทนาได้

ระดับที่ 7 ผู้พูดใช้ภาษาได้ดี (Good User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างชัดเจน สามารถเก็บรายละเอียด เหตุผล ตลอดจนสามารถสนทนาได้เป็นเรื่องเป็นราว แต่ยังไม่คล่องแคล่วและถ้ามีอารมณ์เปลี่ยนแปลงน้ำเสียง และการพูดจะตะกุกตะกัก มีการพูดซ้ำข้อความเดิม แต่สามารถโต้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 8 ผู้พูดใช้ภาษาได้ดีมาก (Very Good User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถอภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำการสนทนาและดำเนินการสนทนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนสามารถใส่อารมณ์ขัน โต้ตอบด้วยน้ำเสียงและกริยาท่าทางได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 9 ผู้พูดเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้ภาษา (Expert User) หมายถึง ระดับที่ผู้พูดสามารถพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำการสนทนาดำเนินเรื่องต่อกัน ขยายความได้และพูดได้ใจความสำคัญอย่างถูกต้อง คล่องแคล่วและเหมาะสมตาม โอกาสและสถานการณ์ต่างๆ⁹³

⁹³Brenda Joseph Carroll, **Testing Communication Performance** (London: Pergamon, 1982), 135.

กชกร คงเสมา กล่าวว่าความสามารถในการสื่อสารนั้นประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ไวยากรณ์และความสามารถที่จะใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ สถานการณ์ จุดมุ่งหมายและกฎเกณฑ์วัฒนธรรมของสังคมซึ่งจะต้องอาศัยความเข้าใจใน ด้านกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างประโยค (rules of discourse) ความสามารถที่จะใช้วิธี เพื่อ การสื่อสาร (strategies competence) โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผู้สื่อสารได้สะสมไว้⁹⁴

แวน เรียล (Van Riel) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพูดสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่า จะต้องมียุทธวิธีที่มิอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จของการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

1. ผู้ส่งสาร หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นผู้ส่งสารนั้นไปยังบุคคลอื่น ด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่ง หรืออาจหลายวิธี เช่น การพูดการทำท่าทาง การใช้สัญญาณ การใช้รหัสลับ การใช้เครื่องหมาย เป็นต้น ผู้ส่งสาร ถือเป็นองค์ประกอบแรกที่เป็นบุคคลเพียงคนเดียว หรืออาจเป็นกลุ่มบุคคล หน่วยงานสถาบัน หรือองค์กร ที่มีบทบาทสำคัญดังกล่าว

2. สาร หมายถึง เรื่องราวที่อาจเห็นในรูปของข้อมูล ความรู้ ความคิด ความรู้สึกหรือ อารมณ์ที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งออกไปให้ผู้อื่นรับรู้ และเกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ไม่ว่าจะเป็น การตอบสนองในทางบวกหรือทางลบ สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสาร ได้ทั้งสิ้น โดยปกติแล้วสารจะประกอบ ไป ด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1 รหัสของการสื่อสาร ได้แก่ สัญลักษณ์ สัญญาณ หรือภาษา ที่มนุษย์ใช้แสดงออก แทนความคิด อารมณ์และความรู้สึกต่างๆ รหัสจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1.1 รหัสของสารที่ไม่ใช้ถ้อยคำ ได้แก่ กิริยาท่าทาง สัญลักษณ์ เครื่องหมาย และสัญญาณต่างๆ

2.1.2 รหัสของสารที่ใช้ถ้อยคำ ได้แก่ ภาษาพูดและเขียน

2.2 เนื้อหาของสาร หมายถึง มวลความคิดและประสบการณ์ที่ผู้ส่งสารต้องการ ถ่ายทอดออกไป เพื่อให้เกิดการรับรู้และตอบโต้กัน ตัวเนื้อหาของสารจะแฝงไปด้วยรหัสของสาร ฉะนั้นเมื่อผู้รับสารสามารถถอดรหัสนั้นได้ นั่นก็แสดงว่าเข้าใจเนื้อหาของสารนั้นแล้ว ฉะนั้น ผู้รับสารจึงจำเป็นต้องศึกษาและเรียนรู้สารและการรับสารให้มาก เพื่อจะมีความสามารถในการแยก เนื้อหาของสารว่าส่วนใดเป็นข้อเท็จจริง ส่วนใดเป็นข้อคิดเห็นของผู้ส่งสาร

2.3 การจัดสาร ได้แก่ การรวบรวมเนื้อหาของสารแล้วนำมาเรียบเรียงให้เป็นระบบ ด้วยการเลือกใช้รหัสสารให้มีความเหมาะสม เช่น การใช้กิริยาท่าทางประกอบ การจัดเรียงลำดับ

⁹⁴ คงเสมา, 105.

ความสำคัญ การอธิบาย การยกตัวอย่างประกอบ การใช้ภาพประกอบ เป็นต้น เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจ ตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

3. สื่อหรือช่องทางพาหนะ ที่ทำให้สารเดินทางไปสู่ผู้รับสาร ในการกล่าวถึงช่องทาง ในการสื่อสาร หมายถึง วิธีการแปลงสารและพาหนะในการนำสาร หรือช่องทางในการสื่อสารนั้น จะต้องครอบคลุมถึงกลไกการรับสาร

4. ผู้รับสาร หมายถึง จุดหมายปลายทาง ที่แหล่งสารจะส่งถึงผู้รับสารอาจเป็นบุคคล เพียงบุคคลเดียว หรือกลุ่มคนก็ได้ ซึ่งหากว่าผู้รับสารแสดงพฤติกรรมได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ผู้ส่งสารกำหนดไว้ นั่น แสดงว่าผู้ส่งสารเข้าใจความหมายของสารที่ส่งผ่านถึงคน ฉะนั้นบทบาทขั้น พื้นฐานของผู้รับสารจึงมีอยู่ 2 ประเภท คือ การแปลความหมายของสารเพื่อกำหนดการรับรู้ หรือทำความเข้าใจกับปฏิกิริยา ตอบสนอง หรือส่งสารป้อนกลับ รวมถึงการส่งสารไปยังผู้รับสาร คนอื่นๆ ตามที่ผู้ส่งสารกำหนด⁹⁵

สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการสื่อสารไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (sender) หรือ แหล่งสาร (source) หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการส่งสาร หรือเป็นแหล่งกำเนิดสารที่เป็นผู้เริ่มต้นส่งสารด้วยการแปลสารนั้นให้อยู่ ในรูปของสัญลักษณ์ที่มนุษย์สร้างขึ้นแทนความคิด ได้แก่ ภาษาและอากัปกิริยาต่างๆ เพื่อสื่อสาร ความคิด ความรู้สึก ข่าวสาร ความต้องการและวัตถุประสงค์ของตนไปยังผู้รับสารด้วยวิธีการใดๆ หรือส่งผ่านช่องทางใดก็ตาม จะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เช่น ผู้พูด ผู้เขียน กวี ศิลปิน นักจัด รายการวิทยุ โฆษกรัฐบาล องค์กรการ สถาบัน สถาบันวิทยุกระจายเสียง สถาบันวิทยุโทรทัศน์ กองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ หน่วยงานของรัฐ บริษัท สถาบันสื่อมวลชน เป็นต้น

คุณสมบัติของผู้ส่งสาร

1. เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือที่จะให้ผู้อื่นรับรู้จุดประสงค์ของตนในการส่งสาร แสดง ความคิดเห็น หรือวิจารณ์ ฯลฯ

2. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่ต้องการจะสื่อออกไปเป็นอย่างดี

3. เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ แคล่วคล่องเปิดเผยจริงใจและมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้ส่งสาร

⁹⁵Van Riel, "Research in Corporate Communication: An Overview of an Emerging Field," *Management Communication Quarterly* 11, 2 (1997): 116.

4. เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความพร้อมและความสามารถในการรับสารของผู้รับสาร
5. เป็นผู้รู้จักเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการส่งสารหรือนำเสนอสาร

2. สาร (message) หมายถึง เรื่องราวที่มีความหมายหรือสิ่งต่างๆ ที่อาจอยู่ในรูปของ ข้อมูล ความรู้ ความคิด ความต้องการ อารมณ์ ฯลฯ ซึ่งถ่ายทอดจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารให้ได้รับ รู้และแสดงออกมาโดยอาศัยภาษาหรือสัญลักษณ์ใด ๆ ที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ เช่น ข้อความที่พูด ข้อความที่เขียน บทเพลงที่ร้อง รูปที่วาด เรื่องราวที่อ่าน ท่าทางที่สื่อความหมาย เป็นต้น

2.1 รหัสสาร (message code) ได้แก่ ภาษา สัญลักษณ์ หรือสัญญาณที่มนุษย์ใช้เพื่อ แสดงออกแทนความรู้ ความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกต่างๆ

2.2 เนื้อหาของสาร (message content) หมายถึง บรรดาความรู้ ความคิดและ ประสบการณ์ที่ผู้ส่งสารต้องการจะถ่ายทอดเพื่อการรับรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกัน หรือโต้ตอบกัน

2.3 การจัดสาร (message treatment) หมายถึง การรวบรวมเนื้อหาของสารแล้วนำมา เรียบเรียงให้เป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ใจความตามเนื้อหา ที่ต้องการด้วยการเลือก ใช้รหัสสาร ที่เหมาะสม

3. สื่อ หรือช่องทาง (media or channel) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการ สื่อสาร หมายถึง สิ่งที่เป็นพาหนะของสาร ทำหน้าที่นำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ผู้ส่งสาร ต้องอาศัยสื่อหรือช่องทางทำหน้าที่นำสารไปสู่ผู้รับสาร การแบ่งประเภทของสื่อมีหลากหลาย ต่างกันออกไป ดังนี้

4. ผู้รับสาร (receiver) หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือมวลชนที่รับเรื่องราวข่าวสาร จากผู้ส่งสารและแสดงปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) ต่อผู้ส่งสารหรือส่งสารต่อไปถึงผู้รับสารคน ผู้อ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ เป็นต้น^{๑๖}

ความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

พอล แอนนิเซฟและพอล แอ็กซีลโรด (Paul Anisef and Paul Axelrod) ได้กล่าวว่า มนุษย์มี เหตุผลหลายประการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่

^{๑๖}สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, "ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก," <http://www.ipesp.ac.th/learning/thai/chapter1-2.html>.

1.ทางด้านอาชีพ บุคคลมักมีความต้องการที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น งานบริการด้านต่างประเทศ นักแปล ครูสอนภาษาอังกฤษ ผู้บริหารด้านธุรกิจระหว่างประเทศและอาชีพสาขาอื่น ๆ

2.ทางด้านการศึกษา บุคคลทั่วไปมักให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษา ทั้งในระดับ โรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย หรือเพื่อที่จะใช้ศึกษาสื่อหรือสิ่งพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ

3.ทางด้านสังคม บุคคลต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่ต่างชาติและผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองของต่างชาติ นักท่องเที่ยวและบุคคลที่อยู่ในชุมชนโดยส่วนมากจะมีความต้องการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในการสื่อสารในสังคมเหล่านั้น

4.ทางด้านส่วนตัว บุคคลต้องการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตลอดจนประสบการณ์ของตนเองและสนองความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องของประเทศและวัฒนธรรมต่างประเทศ หรือการค้นคว้าต้นกำเนิดของบรรพบุรุษ⁹⁷

นอกจากนี้ แซนดร้า เจ ซาวิกยอน (Sandra J. Savignon) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารไว้ดังนี้

1. การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีใครที่จะดำรงชีวิตได้ โดยปราศจากการสื่อสาร ทุกสาขาอาชีพก็ต้องการใช้การสื่อสารในการปฏิบัติงาน การทำธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะสังคมมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา พัฒนาการทางสังคมจึงดำเนินไปพร้อมๆ กับพัฒนาการทางการสื่อสาร

2. การสื่อสารก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสังคม ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนในสังคม ช่วยสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีสะท้อนให้เห็นภาพความเจริญรุ่งเรืองของวิถีชีวิตของผู้คน ช่วยธำรงสังคมให้อยู่ร่วมกันเป็นปกติสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

3. การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งตัวบุคคลและสังคม การพัฒนาทางสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฯลฯ รวมทั้งศาสตร์ในการสื่อสาร จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์และพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ⁹⁸

⁹⁷Paul Anisef and Paul Axelrod, **Transitions: Schooling and Employment in Canada** (Canada: Thompson Educational, 1993), 103-04.

⁹⁸Sandra J. Savignon, 2-5.

การทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

จอห์น บิลเซล คาร์โรล (John Bissell Carroll) กล่าวว่า การทดสอบสมรรถวิสัยในการสื่อสารนั้นเป็นการวัดความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนว่า เหมาะสม ถูกต้องกับสถานการณ์เพียงใด ข้อทดสอบที่ใช้จำเป็น ต้องใช้ภาษาที่สื่อสารกันจริงในสังคมตามสถานการณ์หรือบริบทนั้นๆ⁹⁹

รีเบคก้า เอ็ม วาเลท (Rebecca M. Valette) ได้กล่าวไว้ว่า การทดสอบสมรรถวิสัยในการสื่อสารนั้นเน้นที่ความสามารถในการสื่อสารของนักเรียนตามสถานการณ์เฉพาะและในการทดสอบความสามารถมิใช่การวัด/ทดสอบความถูกต้องเกี่ยวกับภาษาเท่านั้นแต่ควรวัด/ทดสอบความสามารถในการพูดการเขียน การฟัง และการอ่านข้อความได้ ในการทดสอบทางภาษานั้นสามารถทำได้ในรูปแบบทดสอบรวม (Global Language Test)¹⁰⁰

ทฤษฎีการรับรู้ภาษาที่สอง

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามทฤษฎีการรับรู้ภาษาที่สอง (Second Language Acquisition Theory) ของแครชเชนและเทอร์เรล (Krashen and Terrell) เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การรับรู้ภาษา (Acquisition) และการเรียนรู้ (Learning)

1. การรับรู้ภาษา (Acquisition) เป็นกระบวนการรับภาษาที่เน้นกฎเกณฑ์ของภาษา (pick it up unconsciously) ทั้งนี้เพราะผู้รับภาษาจะไม่ต้องคอยคำนึงในข้อเท็จจริงที่ว่ากำลังรับภาษา แต่จะคำนึงว่ากำลังใช้ภาษาในการสื่อสาร ผู้รับภาษาจะไม่ระวังในกฎเกณฑ์ของภาษาที่ได้รับ การรับรู้ภาษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบไม่รู้ตัว (subconscious)

2. การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบรู้ตัว (conscious) รู้กฎเกณฑ์ ระวังระมัดระวังในการใช้กฎเกณฑ์ทางภาษา และสามารถที่จะบอกกฎเกณฑ์ได้ เป็นการเรียนรู้ที่ตัวภาษา (knowing about a language) มีประโยชน์สำหรับนักเรียนในการใช้ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขการใช้ภาษาเป้าหมาย ในการเรียนการสอนมีความจำเป็นที่จะให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ส่วนการแก้ไขความผิดพลาดจะช่วยพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนคนหนึ่งพูดว่า

⁹⁹John Bissell Carroll, **Testing Communicative Performance: An Interim Study** (UK: Pergamon Institute of English, 1980), 35-37.

¹⁰⁰Rebecca M. Valette, **Modern Language Testing** (San Diego: CA: Harcourt Brace Jovanovich, 1977), 12.

“I goes to school every day.” แล้วครูแก้ไขโดยให้พูดประโยคที่ถูกต้องใหม่ นักเรียนผู้นั้นจะเกิดการเรียนรู้แบบรู้ตัวว่าการเติม “s” ที่คำกริยาจะเกิดหลังสรรพนามบุรุษที่ 3 ไม่ใช่บุรุษที่ 1¹⁰¹

Stephen Krashen ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษาที่สอง โดยได้เสนอแนวคิดสมมติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษาที่สองที่ประกอบไปด้วย 5 สมมติฐาน คือ

1. The acquisition –learning hypothesis
2. The natural order hypothesis
3. The monitor hypothesis
4. The input hypothesis
5. The affective filter hypothesis

แนวคิดสมมติฐานที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจในการนำมาทำการวิจัยเรื่องนี้ก็คือ สมมติฐานข้อที่ 3 (The monitor hypothesis) และ 4 (The input hypothesis) ในสมมติฐานข้อที่ 3 (The monitor hypothesis) นี้ Krashen เชื่อว่า ระหว่างกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวกับรู้ตัวจะเกิดขึ้นเมื่อเรามีความชำนาญในการสื่อสารภาษาที่สอง เราจะสามารถสื่อสารได้อย่างง่ายดายซึ่งเกิดมาจากการรับรู้ไม่ใช่การเรียนรู้การเรียนรู้เป็นการแสดงออกทางภาษาที่มีหน้าที่เป็นเหมือนการตรวจสอบควบคุม (monitor) และเป็นตัวแก้ไข (editor) เราประยุกต์ใช้การเรียนรู้หลังจากคำพูดได้ออกไปแล้วหรือมีการแก้ไขคำพูดของตนเองก่อนพูดออกไป¹⁰²

ดังนั้นเราเรียนรู้ได้จากการแก้ไขข้อผิดพลาดการแก้ไขตนเอง (Self correction) ในการสื่อสารและการใช้กฎเกณฑ์ตรวจแก้ไขข้อผิดพลาดมีส่วนทำให้รู้ภาษาดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นภาษาที่หนึ่งหรือสองความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จะเป็นตัวควบคุมแก้ไขการพูด และเป็นการแก้ไขอย่างมีสติกับสิ่งที่กำลังพูดทุกสิ่งที่เราพูดมาจากความรู้จากการรับรู้ แต่เราใช้ความรู้จากการเรียนรู้เป็นตัวแก้ไขผลการพูดไม่ว่าจะเป็นก่อนหรือหลังจะนั้นความรู้จากการเรียนเป็นตัวคอยแก้ไขคำพูดที่มาจากความรู้จากการรับรู้¹⁰³

¹⁰¹Stephen D. Krashen and Tracy D Terrell, **Principles and Practice in Second Language Acquisition** (New Jersey: Prentice Hall, 1983), 26.

¹⁰²Ibid., 30-34.

¹⁰³V. Cook, **Linguistics and Second Language Acquisition** (London: Macmillan, 1993), 51-52.

สมมติฐาน 5 ประการของการรับรู้ภาษาที่สอง

แครชเชนและเทอร์เรล (Krashen and Terrell) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการรับรู้และเรียนรู้ภาษาที่สอง โดยได้ทำการสังเกตและทดลองมากกว่า 10 ปี ซึ่งสมมติฐาน 5 ประการของการรับรู้ภาษาที่สอง (The Theoretical : Five Hypotheses) มีรายละเอียดดังนี้

1. สมมติฐานแห่งการรับรู้และเรียนรู้ภาษา (The Acquisition Learning Hypothesis) สมมติฐานนี้กล่าวว่า การพัฒนา “สมรรถวิสัยในภาษาที่สอง” (second language competence) เกิดขึ้นจาก “การรับรู้ภาษา” ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นกระบวนการรับรู้ภาษาแบบไม่รู้ตัวและจะเกิดขึ้นในการสื่อสารในสถานการณ์จริง ส่วน “การเรียนรู้ภาษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบรู้ตัว มีความรู้รูปแบบและกฎเกณฑ์ของภาษา เพื่อช่วยตรวจสอบข้อผิดพลาดในการเรียนภาษา

2. สมมติฐานแห่งการจัดลำดับตามธรรมชาติ (The Natural Order Hypothesis)

สมมติฐานนี้กล่าวว่า โครงสร้างทางไวยากรณ์มีลำดับของตัวเองในการรับรู้ภาษาที่หนึ่งและลำดับทางธรรมชาตินี้เหมือนกับการรับรู้ภาษาที่สอง ข้อผิดพลาดทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา ในช่วงของการรับรู้ภาษาที่สองมักมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นซึ่งเหมือนกับการที่เด็กรับรู้ภาษาที่หนึ่ง การรับรู้ภาษาของแต่ละคนจะมีลำดับการรับรู้หน่วยคำทางไวยากรณ์ (grammatical morphemes) ไม่เหมือนกัน

3. สมมติฐานแห่งการตรวจสอบ (The Monitor Hypothesis)

สมมติฐานนี้เชื่อว่า สมรรถวิสัยในการเรียนรู้ (learning competence) มีหน้าที่เพียงเป็น “ตัวตรวจสอบ” (monitor) ความถูกต้องสมรรถวิสัยการรับรู้ภาษา (acquired competence) เท่านั้น ในการใช้ “ตัวตรวจสอบ” ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

3.1 ผู้ใช้ภาษาควรมีเวลาเพียงพอในการเลือกและใช้กฎเกณฑ์ทางภาษา

3.2 ผู้ใช้ภาษาควรคิดหาวิธีแก้ไขและเน้นความถูกต้องของข้อมูลที่ผลิตภาษาออกมา

3.3 ผู้ใช้ภาษาควรมีความรู้กฎเกณฑ์ทางไวยากรณ์

4. สมมติฐานแห่งการป้อนข้อมูลทางภาษา (The Input Hypothesis)

สมมติฐานนี้เชื่อว่า “ข้อมูลทางภาษา” (input) มีความสัมพันธ์กับการใช้ภาษาของผู้เรียนและการรับรู้ทางภาษา 4 กรณี คือ

4.1 เกี่ยวข้องกับการรับรู้ (acquisition) ไม่ใช่การเรียนรู้ (learning)

4.2 ผู้เรียนจะรับรู้ภาษาได้ดี เมื่อได้ข้อมูลทางภาษานั้นอยู่ในระดับความสามารถเดียวกับผู้เรียน โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบริบทที่จะเข้าใจข้อมูล

4.3 ความคล่องในการพูด สอนกันไม่ได้โดยตรงแต่เกิดจากการสมรรถวิสัยทางภาษา โดยเข้าใจข้อมูลหลังจากเกิดการรับรู้ภาษาแล้ว

4.4 ถ้าเกิดความเข้าใจข้อมูลทางภาษาแล้ว ระดับความเข้าใจจะเพิ่มขึ้นหนึ่งขั้น (I+1) โดยอัตโนมัติ ผู้เรียนภาษาสามารถรับรู้โครงสร้างทางไวยากรณ์ได้ทันที เช่น เด็กรับรู้ภาษาที่หนึ่งโดยคนเลี้ยงใช้ภาษาที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของเด็กที่จะเข้าใจได้

5. สมมติฐานแห่งการกั้นกรองทัศนคติ (The Affective Filter Hypothesis)

สมมติฐานนี้กล่าวว่า ตัวกรองทัศนคติ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการรับรู้ภาษา ตัวกรองทัศนคติที่มาขัดขวางการรับรู้ภาษาที่สอง ได้แก่

5.1 แรงจูงใจ (motivation) ถ้าผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากจะเรียนภาษาได้ดี

5.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ถ้าผู้เรียนมีความเชื่อมั่นมากจะประสบความสำเร็จในการเรียนมาก

5.3 ความวิตกกังวล (anxiety) ผู้เรียนที่มีความวิตกกังวลน้อยจะสามารถรับรู้ภาษาได้ดี

จากสมมติฐานทั้ง 5 ประการของการรับรู้ภาษาที่สองของแครชเชนและเทอร์เรล (Krashen and Terrell) สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนภาษา โดยสรุปได้ว่า

1. ผู้สอนต้องให้ความรู้ทางภาษาที่สามารถเข้าใจได้ (comprehensible input) ให้มากที่สุดที่จะเป็นไปได้

2. ในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้ง ต้องให้เกิดความยากของข้อมูลทางภาษาเพิ่มขึ้นอีก 1 ขั้น (I+1) เสมอ

3. ข้อมูลทางภาษาทุกชนิดที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในการเรียนภาษานั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก ถือเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการใช้ภาษาโดยตรง

4. เพื่อทำให้มีตัวกรองทัศนคติต่ำ นักเรียนควรสื่อสารให้ได้ความหมาย (meaning) มากกว่ารูปแบบ (form) ข้อมูลทางภาษาต้องน่าสนใจและทำให้บรรยากาศในห้องเรียนผ่อนคลาย¹⁰⁴

การเรียนรู้อำนาจที่สอง

การเรียนรู้อำนาจที่สองนั้นมีนักวิชาหลายท่านได้ให้แนวคิด ดังนี้

แครมส์ช์ (Kramsch) ได้ให้ข้อคิดไว้อย่างน่าสนใจว่า “ถ้าจะให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศแล้ว บุคคลสองคนที่สื่อสารกัน

¹⁰⁴Ibid., 68-70.

จะต้องเข้าใจความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมของแต่ละฝ่ายด้วย ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมที่สุภาพของภาษาหนึ่ง อาจจะดูไม่สุภาพสำหรับภาษาอื่นบางภาษาก็ได้¹⁰⁵

สำหรับประชาชนทั่วไป การเรียนรู้ภาษาอังกฤษถือว่าสำคัญเพราะว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล เป็นภาษากลางที่ใช้สื่อสารสำหรับประชาชนนานาชาติในโลก ภาษาอังกฤษจึงเป็นภาษาที่เรียนรู้กันทั่วโลก เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าถ้าเราพูดภาษาอังกฤษได้ เราก็สามารถพูดกับคนได้ทั่วโลก เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล ในทางตรงกันข้าม ในการที่จะทำให้บุคคลใดหรือกลุ่มใดเรียนรู้ภาษาที่สองนั้นถือว่ายังมีปัญหาอยู่มาก ขณะที่บางคนเรียนรู้ภาษาที่สองได้อย่างง่ายดาย แต่ยังมีอีกหลายคนที่มีประสบปัญหา อันอาจเนื่องมาจากความสนใจและศักยภาพของแต่ละคนที่แตกต่างกัน จากการสำรวจของคิม (Kim) พบว่าที่แคว้นโคลัมเบีย (District of Columbia) ประเทศสหรัฐอเมริกา มีผู้ใหญ่มากกว่าสิบสองล้านคนที่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาราชการได้ และร้อยละสิบเอ็ดของบุคคลเหล่านี้ต้องเข้าชั้นเรียนเพื่อเรียนภาษาอังกฤษ น่าสนใจมากที่พบว่า มีเพียงเศษหนึ่งส่วนสามของบุคคลเหล่านี้ที่สนใจเรียนภาษาอังกฤษอย่างจริงจังขณะที่อีกเศษสองส่วนสามไม่ได้ให้ความสนใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเลย ครั้งหนึ่งของบุคคลเหล่านี้เรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ดี ส่วนอีกครั้งหนึ่งเรียนรู้ได้ช้ามาก จากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าแม้แต่ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ก็ยังมีปัญหาเรื่องการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของคิมได้ถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศสหรัฐอเมริกาเช่นกัน¹⁰⁶

ทฤษฎีการเรียนรู้

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งอาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดการเรียนรู้ของบุคคล ทำให้นักจิตวิทยามีการศึกษาและเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ที่ร่วมสมัย สามารถนำมาปรับใช้ได้อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเรียนรู้ทักษะด้านภาษา ได้แก่

¹⁰⁵ Claire Kramsch, "The Cultural Component of Language Teaching. *Zeitschrift Für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 4 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.spz.tu-darmstadt.de/projekt_ejournal/jg_01_2/beitrag/kramsch2.htm

¹⁰⁶ D.M. Kim, *The Link between Individual and Organization Learning* (Sloan: Management Review, Fall, 1997), 43.

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ 9 ขั้น ของกาเย่ (Gagne)

กาเย่ได้ให้ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้ 9 ขั้น ในปี ค.ศ. 1977 และสามารถนำมาปรับใช้ได้ถึงปัจจุบัน¹⁰⁷ การเรียนรู้ในแนวคิดของกาเย่ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 สิ่ง คือ ผู้เรียน(Learner) สิ่งเร้า (Stimulus) และ การตอบสนอง (Response) และมีขั้นตอนการเรียนรู้ 9 ขั้น คือการจูงใจ (Motivation Phase) เป็นการคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.1 การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ

1.2 การปรับปรุงสิ่งที่รับรู้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว

1.3 ความสามารถในการจำ (Retention Phase)

1.4 ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)

1.5 การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase)

1.6 การแสดงความพฤติกรรมการเรียนรู้ (Performance Phase)

1.7 การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็วจะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง

1.8 ระดับความคงทนในเรื่องที่จะเรียนและการถ่าย โยง(Cueing retrieval Phase)¹⁰⁸

2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการสังเกตหรือการเลียนแบบของบันดูรา (Bandura) ศาสตราจารย์ บันดูราได้ให้ความหมายของทฤษฎีนี้ไว้ใน ค.ศ. 1963 เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวเสมอ จึงอธิบายได้ว่าการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน ผู้เรียนต้องพบเจอสิ่งแวดล้อมมากมาย ดังนั้น ผู้เรียนจะต้องสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ผู้เรียนต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง ประเมินได้ว่าตนเองเลียนแบบได้ดี หรือไม่อย่างไรและจะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอุปนิสัยของมนุษย์ที่มักเลือกจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง หากพฤติกรรมนั้นได้รับการยอมรับ ผู้เรียนจะมีแนวโน้มปฏิบัติตาม¹⁰⁹

¹⁰⁷Margaret E, **Learning and Instruction: Theory into Practice** (Carolina: University of South Carolina, 1997), 116.

¹⁰⁸ Ibid., 115-18.

¹⁰⁹ Ibid., 292.

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Jean Piaget)

เพียเจต์ (Jean Piaget) นักจิตวิทยาชาวสวิส ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านความคิดของเด็ก โดยเน้นความสำคัญของการเข้าใจธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กมากกว่าการกระตุ้นเด็กให้มีพัฒนาการเร็วขึ้น เพียเจต์ ได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาออกเป็น 4 ระยะ คือ

3.1 ระยะใช้ประสาทสัมผัส (Sensory - Organs Stage) เป็นการพัฒนาของเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปี ในวัยนี้เด็ก จะเริ่มพัฒนาการรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ฝึกการไต่ยืน

3.1.1 ระยะใช้ประสาทสัมผัส (Sensory - Organs Stage) เป็นการพัฒนาของเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปี ในวัยนี้เด็ก จะเริ่มพัฒนาการรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ฝึกการไต่ยืนและการมอง ฝึกยืน เดิน ฝึกพูด และโต้ตอบ การพัฒนาเหล่านี้จัดเป็นพัฒนาที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาขั้นต่อไป เด็กในวัยนี้จึงเรียนรู้โดยการหยิบ จับสัมผัสกับสิ่งต่างๆ รอบตัว

3.1.2. ระยะควบคุมอวัยวะต่างๆ (Preoperational Stage) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่อายุ 2 ปี จนถึง 7 ปี เด็กวัยนี้จะเริ่มมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการพัฒนาของสมองเพื่อใช้ควบคุม การพัฒนาลักษณะนิสัย เช่น นิสัยการขับถ่าย มีการฝึกใช้อวัยวะต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กันภายใต้ การควบคุมของสมอง และเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมที่เด็กได้สัมผัส เช่น การเล่นกีฬา การ จักรยาน

3.1.3. ระยะที่คิดอย่างเป็นรูปธรรม (Concrete - Operational Stage) เป็นพัฒนาการในช่วงอายุ 7 ปี ถึง 11 ปี เด็กช่วงนี้จะมีการพัฒนาสมองมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จนสามารถ เรียนรู้และจำแนกสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมได้ แต่ยังไม่สามารถจินตนาการเรื่องราวที่เป็นนามธรรม ได้ เด็กในวัยนี้จึงสามารถเล่นสิ่งของที่เป็นรูปทรงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถเรียนรู้เรื่องราว ที่เป็นนามธรรมได้ เช่น โครงสร้างอะตอม การถ่ายทอดทางพันธุกรรม

3.1.4.ระยะที่คิดอย่างเป็นนามธรรม (Formal - Operational Stage) เป็นพัฒนาการในช่วงสุดท้ายของเด็กอายุประมาณ 11 ถึง 15 ปี ก่อนจะเป็นผู้ใหญ่ เด็กในช่วงนี้สามารถ คิดอย่างเป็นเหตุผลและคิดในสิ่งที่ซับซ้อนอย่างเป็นนามธรรมได้มากขึ้น เมื่อเด็กพัฒนาได้อย่าง เต็มที่แล้วจะสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และแก้ปัญหาได้อย่างดีจนพร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิ ภาวะต่อไป

การเรียนรู้ภาษาตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ มีหลักการคือเน้น พัฒนาการทางสติปัญญาโดยต้องเน้นให้ใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุดตามขั้นตอนการรับรู้ และฝึกฝนเป็นประจำนกิจกรรมและเพิ่มขยายความคิด เช่นการได้พบปะสนทนากับคนต่างชาติ

หรือพบเห็นภาษาอังกฤษ จะทำให้ครูรู้ว่าต้องพยายามเรียนภาษาอังกฤษให้มากเพื่อจะนำไปใช้กับสถานการณ์จริงและสามารถแก้ปัญหาได้¹¹⁰

รูปแบบการเรียนรู้

นักจิตวิทยาได้ศึกษา รูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) พบว่า มนุษย์สามารถรับข้อมูล โดยผ่านเส้นทางการรับรู้ 3 ทาง คือ

1. การรับรู้ทางสายตาโดยการมองเห็น (Visual Perception) สามารถเรียนรู้ได้โดยการใช้สายตาเรียนรู้จากรูปภาพ แผนผัง หรือจากเนื้อหาที่เขียนเป็นเรื่องราว แล้วจัดเก็บสิ่งที่เรียนรู้ไว้เป็นภาพในสมอง สำหรับเนื้อหาที่เขียนเป็นเรื่องราว ผู้ที่สามารถผูกเรื่องราวต่างๆ ได้ดี จะส่งผลให้สามารถจดจำเนื้อหาได้ดี ซึ่งการรับรู้ทางสายตาเกี่ยวข้องกับทักษะการอ่าน โดยตรง

2. การรับรู้ทางโสตประสาทโดยการได้ยิน (Auditory Perception) การรับรู้ทางโสตประสาทโดยการได้ยินหรือการฟัง เกี่ยวข้องกับทักษะทางการฟังเป็นหลัก ผู้ที่เรียนรู้โดยการฟังได้ดี อาจไม่สนใจภาพหรือการผูกเรื่องราว แต่ชอบการฟังเรื่องราวซ้ำๆ ผู้ที่ฝึกการฟังอย่างต่อเนื่อง จะมีการเลือกใช้คำพูด ได้ดีและสามารถบอกเล่าเรื่องราวได้อย่างละเอียด ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยการฟัง คือ การมีสมาธิในการฟัง

3. การรับรู้ทางร่างกายโดยการเคลื่อนไหวและการรู้สึก (Kinesthetic Perception) เป็นการเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้ทางความรู้สึกและการเคลื่อนไหวทางร่างกาย จึงสามารถรับรู้ได้ดีหากมีการสัมผัสและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ จึงมีความเกี่ยวเนื่องกับทักษะที่ต้องใช้การเคลื่อนไหวของร่างกาย ได้แก่ ทักษะด้านการพูดและการเขียน¹¹¹

ความจำเป็นและประโยชน์ของการใช้ภาษาอังกฤษ

ในโลกปัจจุบันการใช้ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นภาษาสากลที่มีบทบาทสำคัญทางการติดต่อสื่อสารระหว่างชนชาติต่างๆ ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะเจ้าของภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเช่น คนอังกฤษ คนอเมริกัน คนแคนเดียนและคนออสเตรเลียเท่านั้นแต่ชนชาติอื่นๆ ที่มีการติดต่อกันระหว่างชนชาติ คนไทยติดต่อกับคนจีน ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย เป็นต้น ก็ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ การใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร หรือใช้เป็นเครื่องมือประกอบอาชีพในธุรกิจอย่างกว้างขวางและรวดเร็วเช่นนี้ ทำให้

¹¹⁰Ibid., 214.

¹¹¹ มัณฑรา ธรรมบุศย์, "รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2553, เข้าถึงได้จาก," <http://edu.chandra.ac.th/teacherAll/mdra/12.htm>.

ภาษาอังกฤษยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นภาษาสากลนานาชาติในการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ เป็นภาษาสำคัญในด้านการศึกษา จัดเป็นสื่อสำคัญนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ริชาร์ดส (Richards) กล่าวว่า “ปัจจุบันนี้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของโลกาภิวัตน์ ที่ใช้ในการสื่อสารระดับนานาชาติ ทำการค้า ด้านสื่อและวัฒนธรรมสากล ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจต่างๆ ในการเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ เพราะภาษาอังกฤษไม่ได้ถือว่าเป็นสมบัติของประเทศที่เป็นเจ้าของภาษานี้อีกต่อไป แต่ถือว่าเป็นภาษาสากลของโลก” การเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร การศึกษาการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เพื่อประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อให้สามารถนำประเทศไปสู่การแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เข้าใจ ความแตกต่างทางการเมือง และวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นพลเมืองโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนภาษาอังกฤษจะช่วยให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อสารกับชาวต่างประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมั่นใจ นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยไปสู่สังคมโลกได้ด้วย¹¹²

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาดังต่อไปนี้

จิตติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตรีะกุลมทุตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของโครงการ MEP 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ MEP 3) เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงทาง ภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าผู้รับผิดชอบโครงการ ครูผู้สอนชาวไทย ครูผู้สอนชาวต่างชาติและ ผู้ปกครองของ 3 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 21 คน โดยใช้เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับ

¹¹² Greg Richards, **Gastronomy: An Essential Ingredient in Tourism Production and Consumption?** (London: United Kingdom: Routledge, 2002), 3-20.

การ สังเกตแบบมีส่วนร่วมและนำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า

- 1) สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีการดำเนินงานตามโครงสร้างที่หลักสูตรกำหนดได้อย่างมีระบบแบบแผน บุคลากรจึงมีความเป็นเอกเทศ แยกออกมามีการบริหารจัดการเอง ทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการกำหนดอัตราค่าเล่าเรียนที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนเงินทุน ด้านอาคารสถานที่ได้แยกอาคารห้องเรียนออกมาอย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จอย่างมาก
- 2) ปัญหาและอุปสรรคทางด้านบุคลากรขาดแคลน เนื่องจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึง สถานที่ไม่เอื้ออำนวยเพราะขาดห้องปฏิบัติการพิเศษต่างๆ ในส่วนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือไม่ครบครันเพราะขาดงบประมาณ ในการจัดซื้อเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3) ตามกรอบระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) พบว่า ผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาทั้ง 3 แห่งมีความสามารถทางภาษาอยู่ใน ระดับ A1 (Breakthrough or beginner) ซึ่งสามารถใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามหลักเกณฑ์เป้าหมายที่ผู้เรียนควรได้รับ¹¹³

ประกอบ ยุคะลัง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการพูดภาษาอังกฤษของครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ตรงสาขา โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาสมรรถนะการพูด ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ตรงสาขาโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน จากโรงเรียนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 20 โรงเรียน การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 2. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. เพื่อศึกษาผล การใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน จำนวน 15 คน ผู้บริหารจำนวน 5 คน ใน 5 โรงเรียน 4. เพื่อตรวจสอบ และประเมินรูปแบบโดยการประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) กลุ่มเป้าหมายคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบบันทึกการประชุม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรมการพูด แบบบันทึก

¹¹³ฐิติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตรีภูมิตูตา, "สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : Mep) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา," วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี 11, 24 (เมษายน 2560): 74-80.

การประชุมสะท้อนผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูมีปัญหาสมรรถนะในการพูดภาษาอังกฤษ ทั้งสมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง สาเหตุเพราะว่าครูผู้สอนส่วนมากเป็นครูที่มีวุฒิไม่ตรงสาขาและไม่ได้รับการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และขาดแรงจูงใจในการพัฒนา ส่วนแนวทางพัฒนาพบว่าครูผู้สอนส่วนมากต้องการการอบรมและการสอนงานระบบพี่เลี้ยง โดยใช้วิทยากรทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศและมีพี่เลี้ยงเป็นครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่าควรใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ วัยและประโยชน์ในการนำไปใช้ เนื้อหาควรครอบคลุมกับปัญหาสมรรถนะ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.การใช้กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการและการสอนงานระบบพี่เลี้ยง 2.การสร้างและพัฒนารูปแบบ สรุปลได้ว่า รูปแบบประกอบด้วยสมรรถนะในการพูดภาษาอังกฤษ 3 สมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะย่อย 18 ตัวชี้วัด โดยใช้กระบวนการพัฒนาเป็น 3 กระบวนการ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการสอนงานระบบพี่เลี้ยง และ 3. ผลการนำรูปแบบไปใช้โดยดำเนินตามขั้นตอนวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) 2 วนรอบ ในเวลา 3 เดือน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกโรงเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านความรู้เพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมการพูด อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก 4. ผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และ 4.51 ตามลำดับ¹¹⁴

บุญเกิด กลมทุกสิ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการพัฒนา หลักสูตร 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน โดยใช้การวิจัยแบบ One Group Pretest Posttest Design โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการใช้ภาษาอังกฤษ ระหว่างก่อนและ

¹¹⁴ประคอง ยุคะลิ่ง, "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการพูดภาษาอังกฤษของครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ตรงสาขา โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 15, 2 (ธันวาคม 2558): 44-45.

หลังการฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย หน่วยที่ 1: ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน หน่วยที่ 2: การอ่านหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษ หน่วยที่ 3: ภาษาอังกฤษในการประชุม หน่วยที่ 4: การเขียน จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยที่ 5: ภาษาอังกฤษสำหรับนำเสนอผลงานและผลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ
2. ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสามารถดีขึ้น
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน มีความสนใจในการฝึกทักษะการสื่อสาร ชักถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี¹¹⁵

องอาจ วิจิตรวรกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ซึ่งสรุปได้ว่า ในด้านการส่งเสริมทรัพยากรในการดำเนินงานให้ความสำคัญและสนับสนุนเรื่องงบประมาณพัฒนาด้านการศึกษา การจัดสรรทุนการศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในอาเซียนและเพื่อการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและด้านเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการจัดตั้งโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดเตรียมวัสดุครุภัณฑ์ เอกสารเพื่อรองรับการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน เช่นกัน¹¹⁶

¹¹⁵บุญเกิด กลมทุกสิ่ง, "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1," วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 8, 2 (2557) : 58-68.

¹¹⁶องอาจ วิจิตรวรกาญจน์, "การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ" (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 50.

วสันต์ ปานทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” พบว่า คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านความรู้และทักษะ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อ วิชาชีพครู ความรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือ การฝึกอบรม การดูแลตัวอย่างโดยการฟังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้าน แล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์รู้สุข กิจกรรมการคุยกับ เพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลาย ขยายชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายใน โรงเรียนและระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา คือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนาและระดับการพัฒนา ในองค์ประกอบ เชิงระบบนั้นมุ่งสู่ผลิตผลซึ่งเน้นคุณลักษณะของครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะและด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนด จุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับ การพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร และพบว่าผล การประเมินรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ใน ระดับมากที่สุด¹¹⁷

ฉัฐา เพชรธนู ได้วิจัยการพัฒนากระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผล การดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : การประยุกต์ใช้การปฏิบัติ อิงหลักฐานเชิง ประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบ

¹¹⁷วสันต์ ปานทอง, "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา," วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 15 ฉบับพิเศษ (2556): บทคัดย่อ.

มุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้การปฏิบัติ
 อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ 2) ทดลองใช้ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผล
 การดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิง
 หลักฐานเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาประสิทธิผล ของระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่ง
 ผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้การปฏิบัติ
 อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการ ออกแบบระบบการกำกับติดตามและ
 ประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ :
 การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านปัจจัย
 นำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินบุคลากร ขอบเขตเนื้อหา เครื่องมือและเอกสาร
 ประกอบ ระยะเวลาในการประเมิน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยประยุกต์ใช้ ขั้นตอนการปฏิบัติ
 อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ในกระบวนการกำกับติดตาม 1.2) ด้านกระบวนการประเมิน ประกอบด้วย
 การเตรียมการกำกับติดตามและประเมินผล การวางแผนการกำกับติดตามและ ประเมินผล
 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน 1.3) ด้านผลผลิต คือ
 ผลการประเมินผลการดำเนินงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษา 1.4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลจากการประเมินประสิทธิผลของระบบ
 2) ผลการทดลองใช้ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูใน
 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า
 ครูส่วนใหญ่ ได้รับการประเมินผลตามตัวบ่งชี้ในระดับดีขึ้นไปทุกด้าน ยกเว้นด้านปัจจัยนำเข้า
 องค์ประกอบการวางแผนและด้านผลลัพธ์ องค์ประกอบการพัฒนางานด้านการวัดและประเมินผล
 การเรียนรู้ที่พบว่าครูส่วนใหญ่ได้รับการประเมินผลในระดับปานกลาง 3) จากการนำระบบ
 การกำกับติดตามและประเมินผล แบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผล
 การเรียนรู้ โดยการประยุกต์ใช้การปฏิบัติ อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้ พบว่า ผลการประเมิน
 คุณภาพของระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลดำเนินงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์
 มาตรฐานงานประเมินด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและ
 ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน¹¹⁸

¹¹⁸ณัฐา เพชรธนู, "การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการ
 ดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐาน
 เชิงประจักษ์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิต
 วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 227-40.

วารุณี อัสวโกคิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรนั้น ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อหลักสูตร และศึกษาแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 285 คน และกลุ่มที่สองกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบประเมินความสอดคล้อง และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร แบบทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและแบบสอบถามแรงจูงใจภายในของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า ประการที่หนึ่ง หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ได้ ประการที่สอง ผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากด้านลักษณะมุ่งอนาคต ผู้เข้ารับการอบรมมีลักษณะมุ่งอนาคตด้านทั่วไปและด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงและผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานและพลังจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่แรงจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อม การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง¹¹⁹

ถ้วนเปาชี กุจิ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้ พบว่า 1) กระบวนการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้ แบ่งออกเป็น 5 กระบวนการ คือ (1) เครือข่ายองค์กรชุมชน ส่วนใหญ่มักเกิดจากการที่

¹¹⁹วารุณี อัสวโกคิน, "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" (ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), 48.

ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้งโดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเองและเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากนโยบายของทางราชการเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัว (2) การจัดระบบบริหารเครือข่าย เป็นระบบที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมในการจัดการมากที่สุด มีความสอดคล้องกับวิถีของชุมชนหรือท้องถิ่น (3) ประโยชน์ของเครือข่าย ได้แก่ เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเวทีกลางประสานงาน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร เป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นทางสังคมใหม่ๆ (4) การธำรงรักษาเครือข่ายขององค์กรชุมชนหรือเครือข่ายองค์กรชุมชน จัดให้มีการกำกับดูแล และตรวจสอบกิจการ เพื่อรักษาความสำเร็จของเครือข่ายและการธำรงรักษาเครือข่ายให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (5) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของเครือข่ายมีดังนี้ ปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านแผนงาน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนงานที่ต้องปฏิบัติ ปัญหาด้านทัศนคติของสังคมที่มีต่อเครือข่ายและปัญหาด้านกฎระเบียบของทางราชการ และ 2) การเสริมสร้างและการพัฒนาเครือข่ายเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนสำนักงานปฏิบัติการภาคใต้ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านการเอื้ออำนวย การสนับสนุนด้านเงินทุน การสนับสนุนทรัพยากรการสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการ การประชาสัมพันธ์ การประสานเชื่อมโยงให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย และการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาเครือข่าย¹²⁰

สุทธิวงษ์ คำกล่อม ได้ศึกษาเรื่องผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำคัญและด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนด้านการสนับสนุนและจูงใจด้านการนิเทศภายในด้านการเผยแพร่ผลงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่มีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่

¹²⁰ ต่วนเปาชี ภูจิ, "การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554), 45.

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญ ด้านการนิเทศภายในและด้านการพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่มีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสนับสนุนและใจและด้านการเผยแพร่ผลงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กขนาดใหญ่มีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีระยะสำคัญทางที่ระดับ .05¹²¹

วุฒิชัย เนียมเทศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ โดย รวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่เปิดดำเนินการ โครงการ English Program ระหว่างปีการศึกษา 2541-2550 จำนวน 72 โรงเรียน ด้วยการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL 8.52 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา EP มี 4 ตัวแปร คือ 1.1) ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทั้งด้านการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ของนักเรียน EP 1.2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรของนักเรียน EP 1.3) ด้านทักษะการใช้ชีวิตในสังคมและการเรียนรู้วัฒนธรรมไทย และต่างชาติของนักเรียน EP และ 1.4) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน EP 2) ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา EP มี 3 ตัวแปร คือ 2.1) กระบวนการด้าน บริหารซึ่ง ได้แก่ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหาร การกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 2.2) สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง ได้แก่ อิทธิพลทางเศรษฐกิจ สภาพสังคม เทคโนโลยีและนโยบาย รัฐบาล และ 2.3) ปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากรวัสดุซึ่ง ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ หลักสูตร และสื่อการสอน 3) ปัจจัยที่ส่งผลโดยอ้อม ผ่านตัวแปรอื่นๆ มี 3 ตัวแปร คือ 3.1) สภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลโดยทางอ้อม ผ่านปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากรวัสดุ ปัจจัยนำเข้า

¹²¹ สุทธิวงศ์ คำกล่อม, "บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553), บทคัดย่อ.

ด้านทรัพยากรบุคคล และกระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน 3.2) ปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากร วัตถุประสงค์โดยทางอ้อม ผ่านกระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากร บุคคล และกระบวนการด้านบริหาร 3.3) ปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากรบุคคล ส่งผล โดยทางอ้อม ซึ่งผ่านกระบวนการด้านบริหาร¹²²

ศิวกร นันโท ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายใน ได้แก่ กำหนดโครงสร้างการนิเทศภายในกำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน 2) วางแผน การนิเทศภายใน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา 3) การจัดทำโครงการนิเทศภายใน โรงเรียน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การควบคุม การปฏิบัติการนิเทศการสร้างขวัญกำลังใจประเมินผลการนิเทศภายใน และ 4) การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า สามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงของโรงเรียนขนาดเล็ก¹²³

ชัตติยา ค้วงสำราญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และ 2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 2. รูปแบบ

¹²² วุฒิชัย เนียมเทศ, "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 33.

¹²³ ศิวกร นันโท, "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2" (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552), 55.

การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้¹²⁴

โอลดา คล้ายสาริต ได้วิจัยพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนวัดอภัยการาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัดอุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดอภัยการาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขั้นตอนของการพัฒนาระบบครั้งนี้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานดำเนินการใน 4 ส่วน คือ การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ระบบย่อยของงานประเมินผลระดับสถานศึกษา การเขียนคำอธิบายลักษณะงานประเมินผลระดับสถานศึกษา การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในงานประเมินผลระดับสถานศึกษาและการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร 2) การออกแบบระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 3 ระบบ คือ ระบบตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ระบบเทียบโอนผลการเรียนรู้ และระบบการประเมินตัดสินผล 3) การทดลองใช้ระบบ ดำเนินการทดลองที่โรงเรียนวัดอภัยการาม ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงระบบ ดำเนินการ 2 ส่วน คือ การประเมินประสิทธิภาพของระบบและการประเมินระบบในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่าระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 รายการ ได้แก่ ผังกระบวนการ วิธีการมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เกณฑ์หรือระดับคุณภาพความสำเร็จและบันทึกมาตรฐาน¹²⁵

เมตตา จิระแสงเมืองมา ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างงาน ศึกษากรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก พบว่า (1) ด้านโครงสร้างปัจจุบันเหลือพนักงานตรวจแรงงานน้อยกว่าในอดีต (2) ด้านอำนาจหน้าที่ ปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไม่เบ็ดเสร็จเท่ากับในอดีต (3) ด้านวิธีการดำเนินงานการติดตามสิทธิประโยชน์ให้แรงงานต่างด้าวล่าช้ากว่าในอดีต (4) ปัญหา ด้านโครงสร้างพบว่าการตั้งฝ่ายนิติการเป็นการตัดอัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานให้ลดลง

¹²⁴จัตติยา ค้วงสำราญ, "รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 248-51.

¹²⁵โอลดา คล้ายสาริต, "การพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนวัดอภัยการาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2," (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551), 160-63.

ด้านอำนาจหน้าที่พบว่า พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ดำเนินคดีเองทำให้อำนาจในการบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มแข็งและด้านวิธีการดำเนินงานพบว่า ขั้นตอนการดำเนินคดีมีผลต่อความล่าช้าในการติดตามสิทธิประโยชน์ (5) ข้อเสนอแนะด้าน โครงสร้างควรมีการเปลี่ยนรูปแบบใหม่ด้านอำนาจหน้าที่ควรคืนอำนาจในการดำเนินคดีให้พนักงานตรวจแรงงานและด้านวิธีการดำเนินงานควรให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ดำเนินคดีเอง¹²⁶

ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช ได้ทำวิจัยการพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและ ผู้เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การบริหารงานวิชาการ 7) การบริหารการเงิน 8) การบริหารทั่วไป และ 9) การจัดการสารสนเทศและความรู้¹²⁷

งานวิจัยต่างประเทศ

เทย์เลอร์ (Taylor) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของครูโรงเรียนประถม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าครูมีมุมมองอย่างไรต่อปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า เงินเดือนและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีความสำคัญน้อยมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับนักเรียน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่า มุมมองของครูผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกันในปัจจัยด้านลักษณะงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ¹²⁸

¹²⁶เมตตา จิระแสงเมืองมา, "การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐาน การจ้างงาน ศึกษากรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก" (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), 1.

¹²⁷ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช, "การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 13.

¹²⁸ George Andrew Taylor, "A Study of Job Satisfaction as Perceived by the Certified Staff in Florida Public Elementary Schools (Online) Accessed 21 October 2016, Available From," <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

อีแกน (Egan) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพอใจของครู โดยการอ้างอิงจาก ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจครู ของโรงเรียนในเมืองชิคาโก (Chicago) โดยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กได้กำหนดปัจจัยค่าจูน ไว้ 10 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) การควบคุมดูแล (supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (relations with peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) สภาพการทำงาน (work condition) เงินเดือน (salary) ชีวิตส่วนตัว (private life) ตำแหน่งหน้าที่ (status) ความมั่นคงของการทำงาน (job security) และปัจจัยจูงใจ 6 ตัว ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) การยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในงาน (advancement / promotion) และโอกาสในการเติบโต (possibility of growth) ผลการวิจัยพบว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจต่อไปนี้ คือ ลักษณะงาน (Work itself) ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) ความรับผิดชอบ (responsibility) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผล น้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสิทธิภาพการทำงานและพบว่าโดยทั่วไปแล้วครู มีความพอใจในการทำงาน¹²⁹

โคกา (koga) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อกำหนดตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาตัวแปรต่อไปนี้ 1) ตัวแปรภายใน คือ กิจกรรมอิสระ ความรับผิดชอบ ความหลากหลายของงาน ฐานะทางสังคม คุณค่าทางจิตใจและความมั่นคง 2) ตัวแปรภายนอก คือ การดูแลควบคุมความสัมพันธ์ในองค์กร นโยบายการบริหาร การจัดการแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการ เงินชดเชยเงินว่าง ความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมทั้งหน้าที่การงานของตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายใน (intrinsic factors) เช่น คุณค่าทางจิตใจ งานบริการสังคม การใช้ความสามารถของตน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายนอก

¹²⁹Sean Dennis Egan, "Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers: Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory (Online), Accessed 17 October 2016, Available From " <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

(extrinsic factors) บางตัว เช่น การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ในองค์กรและนโยบายการบริหารจัดการ¹³⁰

ชิน จัง เอมีลี ชู (Chin-Ting, Emily Chou) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Factors affecting language proficiency of English language learners at language institutes in the United States เพื่อทดสอบทัศนคติของผู้เรียนภาษาอังกฤษ (English language learners : ELLs) เกี่ยวกับความสำคัญของ 5 ปัจจัยในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ กลวิธีการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความเชื่อและความแตกต่างทางด้านภาษาและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 5 ปัจจัยกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 606 คน จากสถาบันที่มีการสอนภาษาอังกฤษในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางด้านภาษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภาษา ตามมาด้วยสภาพแวดล้อมในการเรียน พบว่ามี กลวิธีการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาของผู้เรียน ตามมาด้วยความต่างทางด้านภาษาและแรงจูงใจ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ครูมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่มีครูสภาพแวดล้อมในและนอกห้องเรียนมีความสัมพันธ์กันจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ทางภาษาของผู้เรียน¹³¹

การ์เซีย (Garcia) จากมหาวิทยาลัย เท็กซัส เอแอนด์เอ็ม – คิงส์วิลล์ (TEXAS A&M UNIVERITSY – KINGSVILLE) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการอ่านที่บ้าน: กรณีศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาโคสทอล เบนด์ รัฐเท็กซัส งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบจากการที่พ่อแม่อ่านหนังสือซึ่งเป็นแบบฝึกหัดให้ลูกฟังที่บ้านที่มีผลต่อการรู้หนังสือของเด็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจำนวน 5 คน จากโคสทอล เบนด์ มีฐานะทางบ้านยากจนและมีปัญหาด้านการอ่าน การวิจัยศึกษาความสามารถการอ่านของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและมีการสัมภาษณ์พ่อแม่และครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการศึกษาของพ่อแม่ไม่เป็นอุปสรรคความสามารถการอ่านของนักเรียน 2) การส่งเสริม

¹³⁰Kris Koga, "A Study of Factors Contributing to Job Satisfaction among California Public School Personnel Commissioners (Online), Accessed 21 October 2016, Available From " <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

¹³¹Emily Chou Chin-Ting, "Factors Affecting Language Proficiency of English Language Learners at Language Institute in the United States" (Ed.D. dissertation Department of Education Texas Woman's University, 2007), 6.

การอ่านของพ่อแม่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการรู้หนังสือของเด็ก 3) การสนับสนุนให้เด็กอ่านระหว่างโรงเรียนและบ้าน ส่งผลต่อคะแนนทดสอบมาตรฐาน 4) การอ่านให้เด็กฟังที่บ้าน ส่งผลต่อการเรียนรู้หนังสือของเด็ก 5) เด็กที่ได้รับการส่งเสริมที่บ้านมีความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการอ่าน 6) เด็กที่เปลี่ยนการเรียนจากภาษาสเปนเป็นภาษาอังกฤษมีระดับการอ่านภาษาอังกฤษลดลง ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) โรงเรียนควรเตรียมกิจกรรมหรือโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับพ่อแม่ของนักเรียนที่มีความบกพร่องในภาษาอังกฤษ โดยให้ทำงานร่วมกับที่บ้านเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการเรียน 2) โรงเรียนควรจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้พ่อแม่ได้พัฒนาการเรียนรู้ให้แก่เด็ก 3) ควรฝึกกลยุทธ์ให้กับพ่อแม่ที่มีความสามารถภาษาอังกฤษจำกัด เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของลูก 4) ครูและผู้บริหารควรเตรียมวิธีกระตุ้นพ่อแม่ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่บกพร่องภาษาอังกฤษ ให้ประสบความสำเร็จในการอ่าน 5) ให้พ่อแม่ตระหนักถึงความสำคัญในการสนับสนุนลูกทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน โดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นของเด็ก สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรสำรวจวิธีที่จะช่วยเพิ่มจำนวนของพ่อแม่ที่จะส่งเสริมการอ่านให้กับลูกที่บ้าน และควรกำหนดขอบเขตในการวิจัยออกไป เพื่อให้ทราบถึงความเกี่ยวข้องของพ่อแม่ที่ช่วยนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และระดับมัธยมต้น¹³²

อียาลา (Ayala) ศึกษาถึงผลการอบรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้อพยพในประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่าคนที่ผู้อพยพเข้ามาทำงานในประเทศแคนาดาได้รับการอบรมให้รู้จักวิถีชีวิตความเป็นอยู่ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การซื้ออาหาร การหาที่พักอาศัย การหาสวัสดิการเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย การพักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นผลกระทบที่ดีในการเสริมแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของชาวอพยพเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากประชาชนผู้อพยพสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีควมวิตกกังวลในชีวิตความเป็นอยู่ จึงสรุปได้ว่าการฝึกอบรมพื้นฐานเบื้องต้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ¹³³

¹³²Carol Ann. Garcia, "The Effect of Two Types of Spilling Instruction on First – Grade Reading, Writing, and Spelling Achievement," **Dissertation Abstracts international** 58, 9 (March, 2004): 3459-A.

¹³³Gabriel Eduardo. Ayala, "Perceptions of Immigrant Workers on the Effects of Essential Skills Training on Their Motivation and Meaning of Work: Two Case Studies. Queen's University at Kingston (Canada) Publication (Online) Retrieved 12 February 2016 From " <http://proquestumi.com/pqdweb>.

ซิลวา และดาน่า (Silva and Dana) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียน ผู้ระดับมืออาชีพ ผลการวิจัย ได้เสนอรูปแบบความร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบและการใช้ข้อมูล เพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาผู้มืออาชีพ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) การนิเทศ โดยตรง 3) ผลการนิเทศ และ 4) ความต้องการของครู ซึ่งการนิเทศต้องยึดยึดหลักทั้ง 4 ประการ อย่างผสมผสานในการนิเทศต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน ดังนั้นการศึกษารูปแบบของการนิเทศจึงจำเป็นต้องกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนและทุกขั้นตอนต้องประสานสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ¹³⁴

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน ตลอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิดการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การหาคำประกอบ การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา โดยนำแนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการบริหารการพัฒนาได้แก่ แนวคิดของเอ็ดเวิร์ด คัมบลิท ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow) แฮร์รี่ เจ. ฟรายด์แมน (Harry J. Friedman) เฮอร์เบิร์ต จี. ฮีนีแมน (Herbert G. Heneman) จอร์จ เอฟ. แกนต์ (George F. Gant) อูทซ์ เลาฮีเชิธ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ดิน ปรัชญพฤทธิ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาอื่นๆ อีกหลายท่าน เป็นแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ทำให้ทราบถึงในปัจจุบันการบริหารการพัฒนาที่ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา และงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาการบริหาร การพัฒนาที่ยังไม่สามารถจัดเป็นองค์ประกอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงมีหลักการและทฤษฎีที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องที่นำมาหาคำประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

¹³⁴Y. D. Silva and F. N. Dana, "). Collaborative Supervision in the Professional Development School," **Dissertation Abstracts International** 16 (2001): 45-A.

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจำแนกขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัย ออกเป็นสองส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่หนึ่ง: ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ส่วนที่สอง: ระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษารวมถึง การศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎี ทั้งจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ รวมถึงฐานข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตประเภทออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักใน การดำเนินการวิจัย นอกจากนี้ทางผู้วิจัยยังได้มีการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงการขอ ความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัย จากนั้นจึงรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน กระบวนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ลดน้อยลงและมีความสมบูรณ์มากที่สุด ภายหลังจากที่ ทางผู้วิจัยได้มีการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนแรกผ่านลำดับขั้นตอนที่ได้กล่าวไปข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างวิจัย แก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของ อาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออนุมัติโครงร่างงานวิจัยต่อ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนใน การดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1. ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษา ตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

1.2 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการวิเคราะห์เนื้อหาใน ข้อที่ 1 และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา นำข้อสรุปที่ได้มาสังเคราะห์ (content synthesis) เพื่อให้ ได้ตัวแปรที่ต้องการ แล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ

1.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive interview) โดย ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) ผู้วิจัยมีเกณฑ์ใน การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลักได้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้บริหารระดับนโยบายภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

1.3.2 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

1.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน ที่เคยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบโรงเรียน ประถมศึกษาหรือเคยอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการทำงานระดับ ประถมศึกษา หรือมีประสบการณ์การใช้ภาษาอังกฤษ

ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาแล้วสรุปเป็นกรอบในการสร้าง แบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 สรุปตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากการวิเคราะห์ตำรา เอกสาร เอกสาร และการสัมภาษณ์วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นตัวแปรนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires)

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (index of item objective congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

2.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนและครูที่ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ รวมจำนวน 30 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9838 แล้วปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ข้อมูลไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

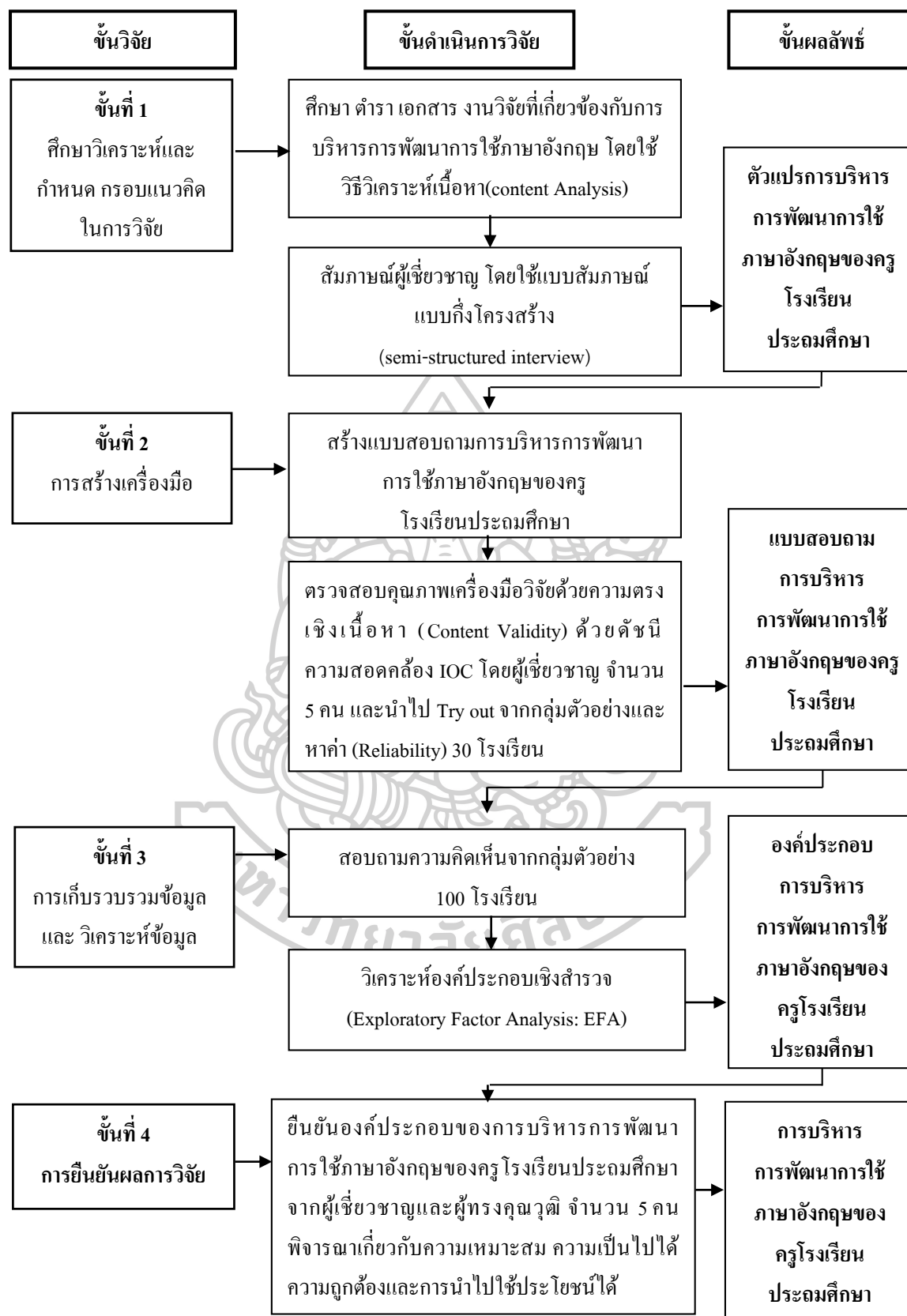
3.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ได้องค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นที่ 4. การยืนยันผลการวิจัย ทำการยืนยันผลการวิจัย โดยใช้แบบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง พิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ได้ และสอบถามความคิดเห็นอื่นๆ สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาต่อไป





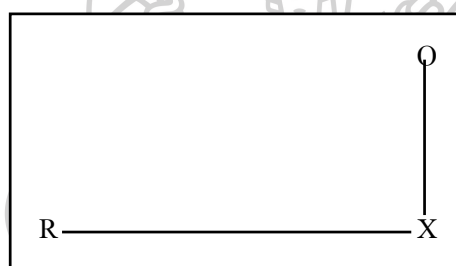
ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิธีผสมผสาน (mixed method) โดยขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental design) งานวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนแบบการวิจัยได้ ดังภาพที่ 5



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ภาพที่ 5 แผนแบบการวิจัย

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,460 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน ซึ่งทางผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยประยุกต์ใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane)¹³⁵ ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 90%

2. ผู้ให้ข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้เลือกผู้วิจัยจากโรงเรียน จำนวน 100 โรงเรียน โดยเลือกมาโรงเรียนละ 3 คน รวม 300 คน ในการดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

2.2 หัวหน้าวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

2.3 ครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ลำดับที่	เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
				ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้าวิชาการโรงเรียน	ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ	
1	ภาคกลาง	5,549	19	19	19	19	57
2	ภาคใต้	3,959	14	14	14	14	42
3	ภาคตะวันออก	1,722	6	6	6	6	18
4	ภาคตะวันตก	1,423	5	5	5	5	15
5	ภาคเหนือ	3,324	12	12	12	12	36
6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,483	44	44	44	44	132
รวม		28,460	100	100	100	100	300

¹³⁵Taro Yamane, *Statistics : An Introductory Analysis*, 2 ed. (Tokyo: John Weatherhill, 1970), 580-81.

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรเดียว คือ ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้จากการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผลการวิจัยเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย รวมถึงวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบความคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาสรุปร่วมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาผู้บังคับบัญชา

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 300 คน โดยวิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 100 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

- 2.2 หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

- 2.3 ครูที่ไม่สอนวิชาภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบสอบถามลักษณะประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale)¹³⁶ เป็นการวัดความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารของครูโรงเรียนประถมศึกษาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดกำหนดให้มีย่านน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากกำหนดให้มีย่านน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลางกำหนดให้มีย่านน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยกำหนดให้มีย่านน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดกำหนดให้มีย่านน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. แบบยืนยันผลการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ได้และสอบถามความคิดเห็นอื่นๆ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ แต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ใช้เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

¹³⁶Rensis Likert, **The Human Organization : Its Management and Values** (New York: McGraw – Hill, 1967), 179.

1.2 นำผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในข้อ 1.1 มาสังเคราะห์องค์ความรู้ (content synthesis) แล้วนำผลที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

2. แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อหาองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การสังเคราะห์องค์ความรู้ (content synthesis) ประมวลทุกส่วน และนำมาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1 ถือว่ามีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ 120 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามของตัวแปร

2.3 ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยนำไปทดลองกับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างทุกประการ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน

2.4 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือการวิจัย โดยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 84 โรงเรียน จำนวน 252 ฉบับ นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹³⁷ มีค่าความเชื่อมั่น .9838

2.5 ปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

¹³⁷Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Test**, 4 ed. (New York: Harper&Row, 1984), 126.

3. แบบยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) นำมาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญ และสร้างแบบยืนยันผลการวิจัยให้ได้กระทงคำถามมาสอบถามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน พิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ได้ขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกขั้นตอน
2. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนโดยใช้วิธีการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นตัวแปรที่ต้องการศึกษา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากนั้นจึงนำค่ามัธยเลขคณิตมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00	หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49	หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49	หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49	หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49	หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารผู้บังคับบัญชา เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกปัจจัยย่อยที่น้ำหนักปัจจัย (factor loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Comrey and Lee)¹³⁸ มีค่าไอแกน (eigen values) เท่ากับหรือมากกว่า 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger)¹³⁹

5. การวิเคราะห์ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางแผนภูมิ และการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

¹³⁸Lee B. Howard and Andrew L. Comrey, **A First Course in Factor Analysis** (Hillsdale, N. J. : Lawrence Erlbaum Association, 1998), 2.

¹³⁹Fred N. Kerlinger, **Foundations of Behavioral Research**, 3 ed. (U.S.A: Holt Rinehart and Winston, Inc, 1997), 4.

สรุป

การวิจัยนี้ เรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จัดทำขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) ทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมดจำนวน 28,460 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 6 ภูมิภาค ตามหลักเกณฑ์การแบ่งภาคภูมิศาสตร์ประเทศไทย คือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 2 แบ่งจำนวนโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยภาคกลาง จำนวน 19 โรงเรียน ภาคใต้ จำนวน 14 โรงเรียน ภาคตะวันออก จำนวน 6 โรงเรียน ภาคตะวันตก จำนวน 5 โรงเรียน ภาคเหนือ จำนวน 12 โรงเรียนและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 44 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 100 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ขั้นตอนที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน หัวหน้าวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน ครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 100 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และแบบสอบถาม (questionnaire) และแบบยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานและไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง แบบสอบถามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งทางไปรษณีย์โดยวิธีลงทะเบียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 การวิเคราะห์เอกสารจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ

1.3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

2.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญด้วยการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และผลการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณายืนยันผลการวิจัยว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ได้และสอบถามข้อคิดเห็นอื่นๆ ขององค์ประกอบ การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 1 องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและข้อค้นพบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวเลขอารบิกแทนผู้สร้างผลงานเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้เครื่องหมาย ✓ แทนสาระสำคัญที่นำไปใช้จากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาครั้งนี้ซึ่งสรุปได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

- | | | |
|----|---|------------------------|
| 1 | = | Edward W. Weidner |
| 2 | = | George F. Gant |
| 3 | = | William B Castetter |
| 4 | = | Harry J. Friedman |
| 5 | = | Irving Swerdlow |
| 6 | = | Herbert G. Heneman |
| 7 | = | Diane and Sally |
| 8 | = | อุทัย เลาหวิเชียร |
| 9 | = | ดิน ปรัชญพฤทธิ์ |
| 10 | = | เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ |
| 11 | = | กัญจนา ดินทรตันศิริกุล |
| 12 | = | วิรัช วิรัชนิภาวรรณ |
| 13 | = | กรรณิการ์ กาญจนวฤศรี |

- 14 = George Andrew Taylor Sean
 15 = Dennis Egan
 16 = Kris A. Koga
 17 = Chin-Ting and Emily Chou
 18 = Carol Ann Garcia
 19 = Gabriel Eduardo Ayala
 20 = จูดีกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุกต
 21 = ประคอง บุคะลิ่ง
 22 = บุญเกิด กลมทุกสิ่ง
 23 = ณัฐา เพชรธนู
 24 = วารุณี อัสวโกกิน
 25 = ต่วนเปาซี ภูจิ
 26 = สุทธิวงศ์ คำกลอง
 27 = วุฒิชัย เนียมเทศ
 28 = ศิวกร นันโท
 29 = ชัดติยา ดั่งสำราญ
 30 = ไอลดา คล้านสาริต
 31 = เมตตา จิระแสงเมืองมา
 32 = ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	นำผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาให้ความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓							✓							
2	วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู	✓	✓			✓	✓				✓	✓	✓				
3	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	✓	✓										✓				
4	การวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓						✓		✓	✓					
5	ส่งเสริมการร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓			✓				✓			✓				
6	เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ	✓		✓						✓			✓				
7	สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	✓		✓				✓		✓			✓				
8	ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	✓	✓		✓	✓			✓		✓						
9	เปลี่ยนแปลงระบบในการทำงาน	✓			✓												
10	ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียนในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ		✓			✓			✓				✓				
11	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีที		✓										✓				
12	นิเทศ ติดตาม ประเมินการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
13	กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน													✓			
14	กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาภาษาอังกฤษของครู																

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
15	จัดหากิจกรรมต่างๆ ในการใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ							✓						✓			
16	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง							✓									
17	ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ		✓														
18	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ									✓				✓			
19	วางโครงสร้างและกระบวนการในการใช้ภาษาอังกฤษ		✓									✓		✓			
20	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ							✓		✓				✓			
21	สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ							✓									
22	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ							✓						✓			
23	กระตุ้นให้ครูพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ							✓						✓			
24	มีการจัดให้รางวัลแก่ครูที่มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ							✓									
25	สนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ							✓									
26	ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อภายในประเทศ							✓									
27	ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อต่างประเทศ														✓		
28	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารข่าวสารเป็นภาษาอังกฤษ														✓		
29	จัดทัศนศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ														✓		

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
30	จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ																
31	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษ														✓		
32	ส่งเสริมการจัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
33	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
34	ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ																
35	ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ																
36	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการใช้ภาษาอังกฤษ																
37	ส่งเสริมให้ครูสามารถเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ																
38	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารผู้เรียนเป็นภาษาอังกฤษ																
39	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
40	อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
41	ส่งเสริมค่านิยมในการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
42	วัดและประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู											✓					
43	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

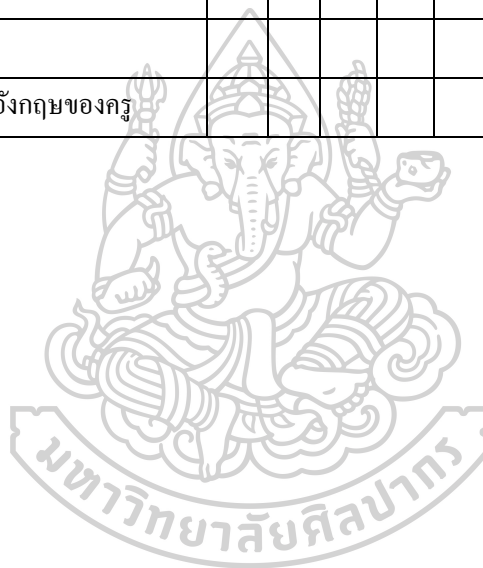
ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
44	จัดสวัสดิการให้กับครูที่ใช้ภาษาอังกฤษ													✓	✓		
45	ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
46	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
47	หารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่หลากหลาย													✓			
48	ทดลองการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
49	ช่วยเหลือ สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
50	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษถ่ายทอดเทคนิคในการใช้ภาษาอังกฤษให้ครู																
51	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล																
52	หาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ													✓			
53	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
54	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล													✓			
55	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
56	ตรวจสอบความพร้อมของการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
57	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในของการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
58	มีการหาวิธีการแก้ไขของการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
59	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู												✓				
60	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู												✓				
61	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ													✓			
62	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน											✓		✓			
63	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
64	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
65	คัดเลือกวิธีการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่เหมาะสม											✓			✓		
66	กำหนดตารางเวลาการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู														✓		
67	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู														✓		
68	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู														✓		
69	แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู														✓		
70	ประเมินสรุปผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู														✓		
71	สร้างเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษของครู											✓			✓		
72	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู																✓

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
73	สอบถามความพึงพอใจในการใช้ภาษาอังกฤษของครู															✓	
74	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
75	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			✓
76	นำเกณฑ์ที่กำหนดในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู																✓



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	นำผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ มาให้ความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ																
2	วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			✓
3	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
4	การวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ													✓			✓
5	ส่งเสริมการร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ																
6	เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ							✓	✓								
7	สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ							✓	✓								
8	ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้																
9	เปลี่ยนแปลงระบบในการทำงาน				✓												
10	ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียนในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ																
11	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีที																
12	นิเทศ ติดตาม ประเมินการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู												✓	✓	✓		
13	กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน																
14	กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาภาษาอังกฤษของครู																

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
15	จัดหากิจกรรมต่างๆ ในการใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ					✓											
16	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง																
17	ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ																
18	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ							✓									
19	วางโครงสร้างและกระบวนการในการใช้ภาษาอังกฤษ																
20	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	✓						✓									
21	สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ	✓						✓	✓								
22	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	✓															
23	กระตุ้นให้ครูพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ	✓															
24	มีการจัดให้รางวัลแก่ครูที่มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	✓															
25	สนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ		✓														
26	ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อภายในประเทศ																
27	ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อต่างประเทศ																
28	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารข่าวสารเป็นภาษาอังกฤษ																
29	จัดทัศนศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ																

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
30	จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ																
31	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษ				✓										✓		
32	ส่งเสริมการจัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู				✓												
33	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู				✓												
34	ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ				✓												
35	ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ					✓											
36	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการใช้ภาษาอังกฤษ					✓											
37	ส่งเสริมให้ครูสามารถเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ					✓											
38	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารผู้เรียนเป็นภาษาอังกฤษ					✓											
39	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					✓											
40	อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู													✓			
41	ส่งเสริมค่านิยมในการใช้ภาษาอังกฤษของครู						✓										
42	วัดและประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู						✓						✓	✓	✓		
43	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู						✓										

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

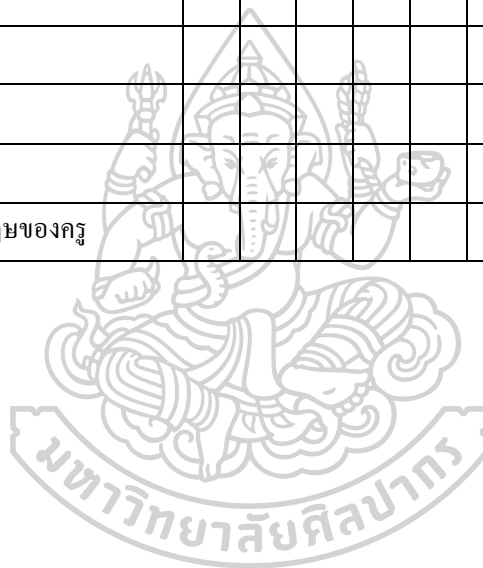
ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
44	จัดสวัสดิการให้กับครูที่ใช้ภาษาอังกฤษ						✓										
45	ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู						✓										
46	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู						✓										
47	หารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่หลากหลาย						✓										
48	ทดลองการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓									
49	ช่วยเหลือ สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓									
50	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษถ่ายทอดเทคนิคในการใช้ภาษาอังกฤษให้ครู							✓									
51	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล								✓								
52	หาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ								✓								
53	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
54	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล								✓								
55	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
56	ตรวจสอบความพร้อมของการใช้ภาษาอังกฤษของครู									✓							
57	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในของการใช้ภาษาอังกฤษของครู									✓							
58	มีการหาวิธีการแก้ไขของการใช้ภาษาอังกฤษของครู									✓							

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
59	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓					✓				
60	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓						✓			
61	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ							✓									
62	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน							✓						✓	✓		
63	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓									
64	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
65	คัดเลือกวิธีการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่เหมาะสม								✓								
66	กำหนดตารางเวลาการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
67	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
68	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓								
69	แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓				✓	✓	✓		
70	ประเมินสรุปผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
71	สร้างเกณฑ์การใช้ภาษาอังกฤษของครู																

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
72	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
73	สอบถามความพึงพอใจในการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
74	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู																
75	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู															✓	✓
76	นำเกณฑ์ที่กำหนดในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู															✓	✓



จากตารางที่ 2 พบว่าการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและข้อค้นพบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รวมทั้งสิ้น 76 ตัวแปร ประกอบด้วย 1.2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา โดย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับนโยบายภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ท่าน สรุปผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัญญา เบญจกุล	ดร.กัญญา เบญจกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล	ดร.เบญจ ปิยะกุล
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน	✓	✓			✓	✓	✓	✓
2	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการใช้ภาษาอังกฤษของครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	ผู้บริหารมีการนำนโยบาย วิสัยทัศน์มาใช้ในการบริหารการพัฒนา	✓				✓	✓	✓	
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
5	ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนหลักคิด โดยเน้นไปที่การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร		✓						
6	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษ		✓			✓	✓	✓	✓
7	การสร้างเจตคติที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	การใช้ภาษาอังกฤษไม่ควรเน้นในเรื่องไวยากรณ์		✓					✓	✓
9	การหามาตรการในการใช้ภาษาอังกฤษของครู		✓						
10	ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓		✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา มาลัย	นายวิฑูรย์ เพ็รเมือง	ดร.จรรยา จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุ่นนิรัตน์	ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์	ดร.รัตนา แสงบัวเผื่อน	ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ดร.รัชชชัย สุวรรณ
11	มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแผนงานในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓				✓	✓
12	เน้นการฟัง พูด อ่าน เขียน ตามลำดับ		✓						
13	หากิจกรรมต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓				✓	
14	ผู้บริหารควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ครูร่วมคิด		✓					✓	✓
15	มีการส่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษให้ครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	มีป้ายณรงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร		✓		✓			✓	✓
17	ส่งครูเข้ารับการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษตามโครงการต่างๆ	✓	✓	✓	✓				
18	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของโรงเรียนที่จัดให้กับนักเรียน		✓	✓				✓	
20	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีที				✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัญญา มาลัย	นางเบญจมา พรเพ็ญ	ดร.จรูญ จิตร์	ดร.บรรเจ็ด อุ่มมนต์รัตน์	ดร.วิวัฒน์ ระงับทุกซ์	ดร.เพ็ญ เบญจมา	ดร.นรินทร์ บุญ	ดร.ระวี ชัย
21	ให้กำลังใจและคอยชื่นชมผลงานของครูที่มีการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยนำครูต่างชาติหรืออาสาสมัครมาช่วยสอน				✓	✓	✓	✓	✓
23	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
24	มีการสนับสนุนเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกร่วมพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓		✓	✓	✓	✓
26	สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรบการใช้ภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓			✓	✓
27	สร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ	✓	✓					✓	✓
28	จัดทัศนศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	✓	✓			✓	✓	✓	✓
29	สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาด้านภาษา	✓	✓	✓	✓				
30	ให้ครูใช้ภาษาอังกฤษในวิชาที่สอน		✓	✓	✓			✓	✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา มาลัย	นายวิฑูรย์ เพ็รเมือง	ดร.จรรุญ จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุ่มฉวีรัตน์	ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์	ดร.รัตนา แสงบัวเพื่อน	ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ดร.รัชชชัย ศรีสุวรรณ
31	ติดตาม ช่วยเหลือครู เมื่อมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓				✓	✓
32	กำหนดมาตรฐานการใช้ภาษาอังกฤษ					✓	✓		
33	อบรม ส่งเสริมการใช้ระบบ ICT ช่วยในการใช้ภาษาอังกฤษ			✓	✓	✓	✓		
34	พัฒนาห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ					✓	✓		
35	พัฒนาการสนทนาการใช้ภาษาอังกฤษกับครูสอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓			✓	✓
36	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	✓				✓	✓	✓	✓
37	แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู			✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓				✓	
39	มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบันภาษาอื่น ๆ			✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา มาลัย	นายวิษณุฤทธิ์ เพ็รเมือง	ดร.จรรยา จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์	ดร.วัฒนาพร ระวังบุทกซ์	ดร.รัตนา แสงบัวเพื่อน	ดร.เนนา รันเนญดู	ดร.รัชชีย์ ศรีสุวรรณ
40	ผู้บริหารควรประสานงานกับ สพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู	✓	✓		✓	✓	✓		
41	ติดตาม ช่วยเหลือครู เมื่อมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ		✓	✓				✓	✓
42	สร้างเครือข่ายรวมกลุ่มพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					✓	✓	✓	✓
43	ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษของ สพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ					✓	✓	✓	✓
44	มีการสร้างเครือข่ายการใช้ภาษาอังกฤษกับกลุ่มโรงเรียนทั้งในและนอกเขตพื้นที่	✓	✓					✓	✓
45	ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครู		✓	✓	✓	✓	✓		
46	ส่งครูเข้ารับการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในต่างประเทศ		✓	✓	✓	✓	✓		
47	จัดกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายการใช้ภาษาอังกฤษภายในโรงเรียน	✓	✓			✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา กล้วย	นางเบญจมาภรณ์ เพ็ชรเม็ง	ดร.จรรยา จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุณหภูมิมณีรัตน์	ดร.วิไลเบญจ วัฒนประภา	ดร.รัตนา แซงแก้ว	ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ดร.รัชชชโย ศรสุพรรณ
48	นำผลการวัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษไปเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาครู		✓			✓	✓	✓	✓
49	สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในการใช้ภาษาอังกฤษว่าไม่ยากต่อการใช้งาน		✓		✓			✓	✓
50	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ							✓	
51	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชาวต่างชาติในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					✓		✓	✓
52	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของกระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ					✓	✓	✓	✓
53	สร้างเจตคติต่อความจำเป็นของการใช้ภาษาอังกฤษ							✓	
54	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษ							✓	✓
55	สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓	

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา มาลัย	นายวิฑูรย์ เพ็รเมือง	ดร.จรรณู จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุณหณีรัตน์	ดร.วิฒนาพร ระวังบุทกซ์	ดร.รัตนา แสงบัวเพ็ญ	ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ดร.รัชชชัย ศรีสุวรรณ
56	จัดลำดับขั้นตอนการใช้ภาษาอังกฤษของครู							✓	
57	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓
58	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓
59	สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูว่าการใช้ภาษาอังกฤษไม่ยาก								✓
60	จัดทำคำศัพท์ประจำโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓
61	วางแผนการจัดให้ครูมีการสอบ TOEIC								✓
62	สนับสนุน ส่งเสริมการสอบ TOEIC สำหรับครู								✓
63	สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจากการสอบ TOEIC สำหรับครู								✓
64	ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วย								✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัลยา มาลัย	นายวิษณุ ทรัพย์เมือง	ดร.จรูญ จารุสาร	ดร.บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์	ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์	ดร.รัตนา แสงบัวเพื่อน	ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ดร.รัชชัยย์ ศรีสุวรรณ
65	จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน								✓
66	จับคู่สนทนาภาษาอังกฤษระหว่างครูด้วยกัน								✓
67	รณรงค์การเปิดเพลงภาษาอังกฤษภายในโรงเรียน								✓
68	ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ								✓
69	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ								✓
70	สนับสนุนการจัดประกวดสื่อและนวัตกรรมด้านภาษาอังกฤษของครู								✓
71	ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ								✓
72	แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ								✓
73	สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ								✓

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	ดร.กัญญา มาลัย	อง กร.วิชัยเขต ทีเพ็รเมือง	ดร. จรูญ จิรัฐศร	ดร. บรรเจ็ด อุ่มเจริญรัตน์	ดร. ไพฑูริ ภมรประ ไพฑูริ	ดร. เบญจมา ภนตรี	ดร. ณัฐ พรหม	ดร. ณัฐ พรหม
74	จัดอบรมส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครูเพื่อการสื่อสารในชั้นเรียน					✓		✓	✓
75	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษของครู					✓			✓
76	ประเมินความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง					✓			✓
77	กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					✓			✓
78	มอบหมายให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษออกแบบหลักสูตรการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓
79	มอบหมายครูผู้สอนภาษาอังกฤษนิเทศการสอนของครูเป็นภาษาอังกฤษ								✓
80	แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครู								✓

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา ได้ตัวแปรรวมทั้งสิ้น 80 ตัวแปรที่ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อกระทงคำถามในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์เอกสารจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งสิ้น 156 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมานำมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence : IOC) ของเครื่องมือ และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการ หัวหน้าวิชาการและครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9838 เพื่อนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 100 คน หัวหน้าวิชาการจำนวน 100 คน และครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 100 คน ส่งแบบสอบถามที่มีข้อคำถาม จำนวน 120 ข้อ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมา 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล ดังนี้

2.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	81	32.14
หญิง	171	67.86
รวม	252	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	11.11
30 – 35 ปี	34	13.50
36 – 40 ปี	22	8.73
41 – 45 ปี	38	15.08
46 – 50 ปี	27	10.71
51 ปีขึ้นไป	103	40.87
รวม	252	100.00
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.80
ปริญญาตรี	110	43.65
ปริญญาโท	131	51.98
ปริญญาเอก	9	3.57
รวม	252	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้บริหารสถานศึกษา	84	33.33
หัวหน้าวิชาการ โรงเรียน	84	33.33
ครูที่ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ	84	33.33
รวม	252	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนประถมศึกษา 252 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 67.86 เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 อายุส่วนใหญ่เป็นอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.87 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.08 อายุ 30 – 35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี

จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และ 36 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.73 ระดับการศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.98 ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65 ปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 หัวหน้าวิชาการโรงเรียน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ (Best) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

n=252

ที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญของตัวแปร
1	จัดหากิจกรรมต่างๆ ในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ	3.92	.85	มาก
2	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	3.98	.79	มาก
3	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบ ไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ	4.11	.86	มาก
4	เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ	4.05	.78	มาก
5	สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	3.98	.84	มาก
6	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	4.03	.79	มาก
7	สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ	4.08	.75	มาก
8	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ มาให้ความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.58	1.02	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปร การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ท.	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
9	วางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.86	.82	มาก
10	ส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.92	.83	มาก
11	ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียนในการพัฒนาการ ใช้ภาษาอังกฤษ	3.67	.90	มาก
12	วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.78	.90	มาก
13	ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	3.86	.96	มาก
14	วางโครงสร้างและกระบวนการในการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.83	.83	มาก
15	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.73	.91	มาก
16	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการ การใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.81	.89	มาก
17	กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ แน่นอน	3.61	.87	มาก
18	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	3.78	.85	มาก
19	มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษ	3.53	.98	มาก
20	กระตุ้นให้ครูพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่าง สม่ำเสมอ	3.87	.79	มาก
21	สนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษ	4.02	.75	มาก
22	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อภายในประเทศ	3.54	1.06	มาก
23	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศ	2.86	1.24	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่ามัธยเทศ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
24	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารข่าวสารเป็นภาษาอังกฤษ	3.45	.94	ปานกลาง
25	จัดทัศนศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.12	1.11	ปานกลาง
26	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.08	1.13	ปานกลาง
27	ส่งเสริมการจัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.75	.95	มาก
28	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.42	1.13	ปานกลาง
29	ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	3.89	.84	มาก
30	ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ใน การเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ	3.96	.822	มาก
31	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.97	.86	มาก
32	ส่งเสริมให้ครูสามารถเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.99	.77	มาก
33	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารกับผู้เรียนเป็นภาษาอังกฤษ	3.87	.82	มาก
34	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู	3.82	.86	มาก
35	อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.96	.80	มาก
36	ส่งเสริมค่านิยมในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.83	.85	มาก
37	ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.44	.98	ปานกลาง
38	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.60	.96	มาก
39	ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	4.00	.85	มาก
40	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.40	1.06	ปานกลาง
41	จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนา การใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.70	.90	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ท.	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
42	ช่วยเหลือ สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.86	.87	มาก
43	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษถ่ายทอดเทคนิคในการ ใช้ภาษาอังกฤษให้ครู	3.82	.92	มาก
44	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล	3.34	1.08	ปานกลาง
45	หาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.62	.90	มาก
46	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.29	1.08	ปานกลาง
47	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็น รายบุคคล	3.28	1.10	ปานกลาง
48	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู	3.40	1.03	ปานกลาง
49	ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.45	1.03	ปานกลาง
50	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	3.47	1.02	ปานกลาง
51	หาวิธีการแก้ไขปัญหการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.55	.94	มาก
52	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	3.40	1.10	ปานกลาง
53	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	3.42	1.00	ปานกลาง
54	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ ใช้ภาษาอังกฤษ	3.55	.99	มาก
55	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน	3.33	1.10	ปานกลาง
56	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.42	.98	ปานกลาง
57	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับ รวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.21	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
58	คัดเลือกวิธีการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษที่เหมาะสม สำหรับครู	3.42	1.08	มาก
59	จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.24	1.09	ปานกลาง
60	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.31	1.09	ปานกลาง
61	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.44	1.09	ปานกลาง
62	แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	3.54	1.02	มาก
63	มีการประชุมและรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.39	1.04	ปานกลาง
64	สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.30	1.04	ปานกลาง
65	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการ ใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.42	1.08	ปานกลาง
66	สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.50	1.00	มาก
67	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.51	1.04	มาก
68	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.34	1.07	ปานกลาง
69	นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	3.31	1.06	ปานกลาง
70	ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน	3.53	.98	มาก
71	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.75	.88	มาก
72	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ภายในโรงเรียน	3.83	.85	มาก
73	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.86	.88	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ท.	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
74	การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์	3.60	.90	มาก
75	หามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.59	.94	มาก
76	ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.70	.95	มาก
77	มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการ ดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ	3.65	.89	มาก
78	มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.84	.80	มาก
79	เน้นการฟัง พูด อ่าน เขียนตามลำดับ	3.84	.82	มาก
80	มีป้ายรณรงค์การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	3.69	.93	มาก
81	ส่งครูเข้ารับการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษตาม โครงการ ต่างๆ	4.02	.79	มาก
82	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของ โรงเรียน	3.95	.86	มาก
83	ส่งเสริมให้ครูใช้ภาษาอังกฤษในวิชาที่สอน	3.85	.84	มาก
84	อบรม ส่งเสริมการใช้ระบบ ICT ช่วยในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.96	.81	มาก
85	พัฒนาห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ	3.40	1.15	ปานกลาง
86	ส่งเสริมการสนทนาการใช้ภาษาอังกฤษกับครูสอน ภาษาอังกฤษ	3.74	.92	มาก
87	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่าง ต่อเนื่อง	3.33	1.10	ปานกลาง
88	แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.22	1.10	ปานกลาง
89	มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบัน ภาษาอื่น	3.09	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่ามัธยเทศ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
90	ผู้บริหารควรประสานงานกับ สพฐ. ในการสนับสนุนให้ มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.41	.95	ปานกลาง
91	คัดเลือกครูแกนนำให้เข้าร่วมกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างต่อเนื่อง	3.47	.97	ปานกลาง
92	ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษ ของ สพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ	3.33	1.01	ปานกลาง
93	ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิด ภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษ มาร่วมพัฒนาครู	3.33	1.06	ปานกลาง
94	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็น ภาษาอังกฤษ	3.38	1.05	ปานกลาง
95	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของ กระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ	3.73	.94	มาก
96	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.77	.93	มาก
97	สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.74	.91	มาก
98	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	3.88	.85	มาก
99	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.78	.87	มาก
100	จัดทำคำศัพท์ประจำโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู	3.75	.93	มาก
101	วางแผนให้ครูสอบ TOEIC	2.98	1.23	ปานกลาง
102	สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู TOEIC	3.02	1.21	ปานกลาง
103	สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบ จาก การสอบ TOEIC สำหรับครู	2.97	1.28	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ท.	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
104	ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็น ภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วย	3.84	1.07	มาก
105	จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝน อ่าน	3.53	1.01	มาก
106	จับคู่สนทนาภาษาอังกฤษระหว่างครูกับครูต่างชาติด้วยกัน	3.34	1.17	ปานกลาง
107	รณรงค์การเปิดเพลงภาษาอังกฤษภายในโรงเรียน	3.38	1.11	ปานกลาง
108	ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	3.64	.98	มาก
109	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ	3.30	1.21	ปานกลาง
110	สนับสนุนการจัดประกวดสื่อและนวัตกรรมด้าน ภาษาอังกฤษของครู	3.36	1.15	ปานกลาง
111	ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ	3.07	1.22	ปานกลาง
112	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของ ครูโดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	3.17	1.09	ปานกลาง
113	สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ	2.85	1.38	ปานกลาง
114	จัดอบรมส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครูเพื่อการ สื่อสารในชั้นเรียน	3.61	.99	มาก
115	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของ ครูโดยใช้ภาษาอังกฤษ	3.70	.98	มาก
116	ประเมินความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่าง ต่อเนื่อง	3.42	1.05	ปานกลาง
117	กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.50	1.06	มาก
118	มอบหมายครูผู้สอนภาษาอังกฤษนิเทศการสอนของครู เป็นภาษาอังกฤษ	3.39	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

n=252

ท.	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของตัวแปร
119	แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	3.04	1.21	ปานกลาง
120	จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิด ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา	3.42	1.16	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.58	.98	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยภาพรวมข้อคำถามทั้ง 120 ตัวแปร มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) มีค่าอยู่ระหว่าง 2.85 – 4.12 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับความสำคัญของ
ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปาน
กลางถึงระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 1.38 หมายความว่า
การกระจายของข้อมูลตามความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
ความสำคัญของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา
ใกล้เคียงกัน

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
โรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory
factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตรวจสอบโดยสถิติตัวแปรมีความสัมพันธ์กันโดย
พิจารณาจากค่า KMO and Bartlett's Test โดยค่า Kaiser-Meyer -Olkin Measure of Sampling
Adequacy (MSA) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบ
ตัวแปรต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.826
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi- Square	46756.990
	df	4753
	Sig	.000

จากตารางที่ 6 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .826 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 120 ตัวแปรของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสม สามารถใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ระดับดี ทั้งนี้เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย การทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกัน คือ ค่า Chi- Square = 46756.990 ค่า Significance = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ซึ่งแสดงว่าค่าแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษาทั้ง 120 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันทำให้ข้อมูลนี้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษาจำนวน 252 ฉบับ จากทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีวาริแมกซ์ (varimax extraction) โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบดังนี้ 1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ตามที่แฮร์และคณะ (Hair et.al.) กล่าวว่า น้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.50 ขึ้นไปเป็นค่าหนักที่มีนัยสำคัญในทาง (practically significant) 2) มีค่าไอเก็น (eigenvalues) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's criterion) และ 3) มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวได้จำนวนองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปร สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ จำนวน 20 องค์ประกอบดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบ (Component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน eigenvalues	ค่าร้อยละของความแปรปรวน % of Variance	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม Cumulative %	ค่าความแปรปรวน eigenvalues	ค่าร้อยละของความแปรปรวน % of Variance	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม Cumulative %
1	58.689	48.908	48.908	33.430	27.858	27.858
2	8.495	7.079	55.987	18.764	15.637	43.495
3	5.692	4.744	60.731	13.024	10.853	54.349
4	3.099	2.583	63.314	6.315	5.262	59.611
5	2.951	2.459	65.773	3.690	3.075	62.686
6	2.186	1.822	67.594	3.627	3.022	65.708
7	2.149	1.791	69.386	2.101	1.751	67.459
8	1.813	1.511	70.897	1.849	1.541	68.999
9	1.708	1.424	72.320	1.786	1.488	70.488
10	1.600	1.333	73.654	1.700	1.417	71.905
11	1.546	1.288	74.942	1.656	1.380	73.285
12	1.453	1.211	76.153	1.636	1.363	74.648
13	1.409	1.174	77.328	1.546	1.289	75.937
14	1.311	1.092	78.420	1.479	1.233	77.170
15	1.255	1.046	79.466	1.460	1.217	78.386
16	1.201	1.000	80.466	1.459	1.215	79.602
17	1.161	.968	81.434	1.373	1.144	80.746
18	1.119	.932	82.366	1.372	1.143	81.889
19	1.068	.890	83.256	1.342	1.118	83.007
20	1.019	.850	84.106	1.318	1.098	84.106

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีค่าความแปรปรวนหรือค่าไอเกน (eigenvalue) 1 ขึ้นไป ได้จำนวนองค์ประกอบ (component) ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวน (% of variance) ระหว่าง 1.098– 27.858 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) เท่ากับร้อยละ 84.106 ลักษณะนี้แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 20 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับร้อยละ 84.106

แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป และตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป พบว่า 5 องค์ประกอบที่มีคุณลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ส่วนองค์ประกอบที่เหลือไม่เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณา ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 75 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 120 ตัวแปร ซึ่งจำแนกได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ (factor loadings)				
	1	2	3	4	5
65	.790				
47	.761				
46	.739				
61	.731				
74	.733				
26	.723				
66	.720				
44	.710				
15	.705				
53	.690				
68	.688				
105	.674				
69	.669				
55	.663				

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ (factor loadings)				
	1	2	3	4	5
48	.661				
60	.660				
51	.656				
67	.654				
94	.652				
50	.651				
54	.649				
41	.648				
57	.638				
49	.638				
56	.636				
64	.636				
18	.635				
87	.627				
75	.624				
38	.614				
77	.611				
52	.597				
88	.595				
70	.593				
117	.588				
40	.570				
28	.568				
59	.566				
37	.523				
19	.516				

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ (factor loadings)				
	1	2	3	4	5
3		.841			
4		.839			
2		.820			
5		.818			
7		.806			
10		.791			
6		.780			
9		.747			
1		.710			
35		.665			
34		.664			
12		.623			
32		.609			
103			.834		
119			.810		
101			.805		
102			.802		
111			.756		
93			.710		
113			.706		
109			.703		
92			.686		
90			.677		
112			.629		
23			.615		
89			.604		

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และจำนวนองค์ประกอบ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ (factor loadings)				
	1	2	3	4	5
96				.659	
97				.640	
104				.617	
95				.601	
29					.910
62					.843
78					.715
รวมทั้งสิ้น 74 ตัวแปร	41 ตัวแปร	13 ตัวแปร	13 ตัวแปร	4 ตัวแปร	3 ตัวแปร

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบที่ 5 และตั้งชื่อองค์ประกอบดังตารางที่ 9 และมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 14

ตารางที่ 9 องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (factor loading)
1	การวางแผนกลยุทธ์	41	0.516 - 0.790
2	การเสริมสร้างแรงจูงใจ	13	0.609 - 0.841
3	การประสานงาน	13	0.604 - 0.834
4	การส่งเสริมสนับสนุน	4	0.601 - 0.659
5	การนิเทศ	3	0.715 - 0.910
รวมทั้งสิ้น		75	0.516 - 0.910

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามเกณฑ์การคัดเลือก องค์ประกอบมี 5 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 41 ตัวแปร ค่า factor loadings อยู่ระหว่าง 0.516 - 0.790 องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 13 ตัวแปร ค่า factor loadings อยู่ระหว่าง 0.609 - 0.841 องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 13 ตัวแปร ค่า factor loadings อยู่ระหว่าง 0.604 - 0.841 องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 4 ตัวแปร ค่า factor loadings อยู่ระหว่าง 0.601 - 0.659 และองค์ประกอบที่ 5 จำนวน 3 ตัวแปร ค่า factor loadings อยู่ระหว่าง 0.715 - 0.910

นอกจากนี้หน้าหลักองค์ประกอบและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบ หลังหมุนแกน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	65	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.790
2	47	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล	0.761
3	46	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.739
4	61	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.731
5	74	การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์	0.733
6	26	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.723
7	66	สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.720
8	44	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล	0.710
9	15	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.705
10	53	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.690
11	94	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ	0.692

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
12	53	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.690
13	68	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.688
14	105	จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน	0.674
15	69	นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.669
16	55	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน	0.663
17	48	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.661
18	60	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.660
19	51	หาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.656
20	67	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.654
21	50	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.652
22	54	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ	0.651
23	41	จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.649
24	57	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.648
25	49	ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.638
26	56	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.638
27	64	สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.636
28	18	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	0.635
29	87	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	0.627

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
30	75	หามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.624
31	38	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	0.614
32	77	มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงาน การใช้ภาษาอังกฤษ	0.611
33	52	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.597
34	88	แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.595
35	70	ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการ ใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน	0.593
36	117	กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	0.588
37	40	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.570
38	28	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.568
39	59	จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.566
40	37	ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.523
41	19	มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษ	0.516
ค่าแปรปรวนองค์ประกอบ (eigenvalues)			32.809
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)			27.858
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ			27.858

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 41 ตัวแปร หลังหมุนแกน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.516 - 0.790 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 32.809 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 27.858 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบเท่ากับ 27.858 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของ

ตัวแปรกับองค์ประกอบอื่นๆ พบว่า องค์ประกอบมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 41 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายขององค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบที่ 1 นี้ว่า “การวางแผนกลยุทธ์” (Strategic planning) โดยสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดในตารางที่ 11-13

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1.1

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	65	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.790
2	61	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.731
3	66	สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.720
4	53	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.690
5	68	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.688
6	69	นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.669
7	55	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน	0.663
8	60	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.660
9	51	หาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.656
10	67	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.654
11	50	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.651
12	54	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ	0.649
13	57	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.638
14	49	ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.638
15	56	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.636

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1.1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
16	64	สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.636
17	75	หามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.624
18	52	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.597
19	70	ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน	0.593
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			12.392
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			29.504
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			29.504

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 1.1 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 19 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70 และ 75 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.593 - 0.790 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 12.392 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 29.504 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 29.504 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 29.504 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบย่อยนี้มีความสำคัญอันดับ 1.1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา” (Targeting of development)

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 1.2

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	74	การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์	0.733
2	15	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.705
3	17	กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน	0.692

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 1.2 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4	105	จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน	0.674
5	94	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็น ภาษาอังกฤษ	0.652
6	41	จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนา การใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.648
7	18	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	0.635
8	87	สอบวัดผล จักระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง	0.627
9	38	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	0.614
10	77	มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงาน การใช้ภาษาอังกฤษ	0.611
11	88	แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.595
12	117	กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	0.588
13	40	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.570
14	28	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.568
15	37	ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.523
16	19	มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษ	0.516
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			10.979
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			26.140
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			55.644

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 1.2 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 16 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 15, 17, 18, 19, 28, 37, 38, 40, 41, 74, 77, 87, 88, 94, 105 และ 117 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.516 - 0.627 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 10.979 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 26.140 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 55.644 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 16 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหาร

การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 55.644 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบย่อยนี้มีความสำคัญอันดับ 1.2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การดำเนินการพัฒนา” (Implementing of development)

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 1.3

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	47	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล	0.761
2	46	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.739
3	26	สอบวัดผล จักระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.723
4	44	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล	0.710
5	48	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.661
6	59	จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.566
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			9.438
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			22.471
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			78.115

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 1.3 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 26, 44, 46, 47, 48 และ 59 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.566- 0.761 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 9.438 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 22.471 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 78.115 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายขององค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 78.115 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 1.3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การประเมินผลการพัฒนา” (Evaluation of development)

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 2

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	3	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.841
2	4	เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.839
3	2	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	0.820
4	5	สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	0.818
5	7	สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ ภาษาอังกฤษ	0.806
6	10	ส่งเสริมความร่วมมือภายใน โรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.791
7	6	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ	0.780
8	9	วางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ ภาษาอังกฤษ	0.747
9	1	จัดหากิจกรรมต่างๆ ในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุน ให้ครู ได้ใช้ภาษาอังกฤษ	0.710
10	35	อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.665
11	34	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู	0.664
12	12	วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ ภาษาอังกฤษของครู	0.623
13	32	ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ	0.609
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			18.764
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			15.637
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			43.495

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 15, 18, 43, 46, 50, 51, 52, 54, 59, 66, 76, 87 และ 88 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรใน องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.609- 0.841 มีค่าความแปรปรวน (eigen value) 18.764 ค่าร้อยละของ

ความแปรปรวน (% of variance) 15.637 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 43.495 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 43.495 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การเสริมสร้าง แรงจูงใจ” (Strengthening of motivation)

ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 3

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	103	สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจากการสอบ TOEIC สำหรับครู	0.834
2	119	แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.810
3	101	วางแผนให้ครูสอบ TOEIC	0.805
4	102	สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู TOEIC	0.802
5	111	ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ	0.756
6	93	ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครู	0.710
7	113	สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ	0.706
8	109	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ	0.703
9	92	ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษ ของ สพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ	0.686
10	90	ผู้บริหารควรประสานงานกับ สพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.677
11	112	แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	0.629
12	23	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศ	0.615

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
13	89	มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบัน ภาษาอื่น	0.604
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			13.024
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			10.853
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			54.349

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 23, 89, 90, 92, 93, 101, 102, 103, 109, 111, 112, 113 และ 119 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรใน องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604- 0.841 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 13.024 ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (% of variance) 10.853 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance) 54.349 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยาย องค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 54.349 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่า ความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญ อันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การประสานงาน” (Coordinating)

ตารางที่ 16 องค์ประกอบที่ 4

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	96	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.659
2	97	สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.640
3	104	ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วย	0.617
4	95	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของ กระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ	0.601
ค่าความแปรปรวน (eigenvalue)			6.315
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			5.262
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			59.611

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 95, 96, 97 และ 104 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.659- 0.601 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 6.315 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 5.262 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance) 59.611 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 59.611 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ การส่งเสริมสนับสนุน” (Coordinating)

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 5

ที่	ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	29	ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	0.910
2	62	แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู	0.843
3	78	มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ	0.715
ค่าความแปรปรวน (eigen value)			3.690
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)			3.075
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance)			62.686

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 29, 62 และ 78 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.715- 0.910 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 3.690 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 3.075 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance) 62.686 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 62.686 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) กับองค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การนิเทศ” (Supervision)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งปรากฏว่าได้องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มาทั้งหมด 5 องค์ประกอบและมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning)

องค์ประกอบที่ 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Targeting of development)

องค์ประกอบที่ 1.2 การดำเนินการพัฒนา (Implementing of development)

องค์ประกอบที่ 1.3 การประเมินและการรายงาน (Evaluation of development)

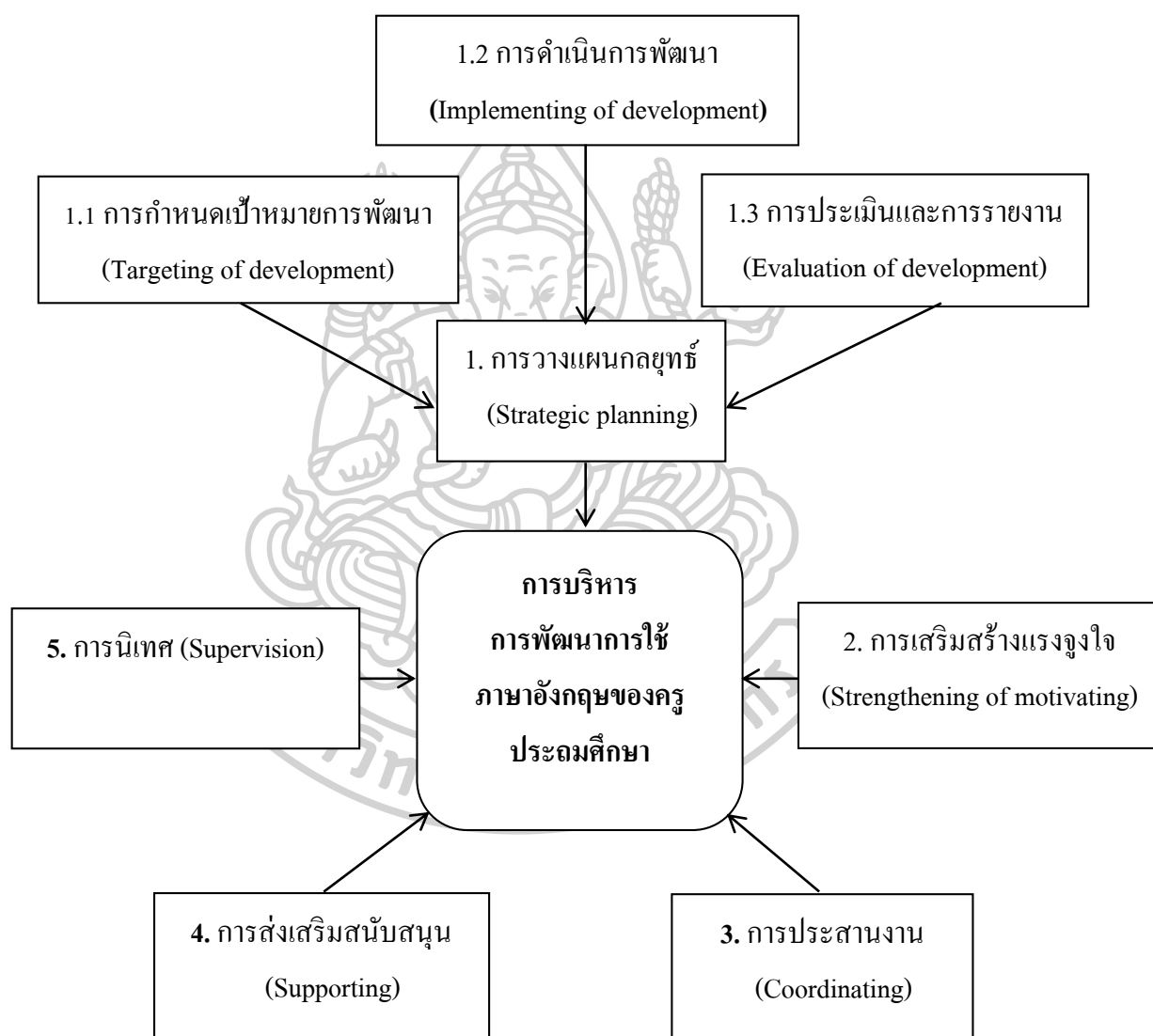
องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Strengthening of motivation)

องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน (Coordinating)

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุน (Supporting)

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ (Supervision)

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา

จากแผนภาพที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) ประกอบด้วย 41 ตัวแปร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ

องค์ประกอบที่ 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Targeting of development) ประกอบด้วย 19 ตัวแปร คือ 1) ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู 2) มีการเสนอแนะปัญหา การใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู 4) กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู 5) ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู 6) นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู 7) มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน 8) เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู 9) หาวิธีการแก้ไขปัญหการใช้ภาษาอังกฤษของครู 10) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู 11) มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 12) ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ 13) สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู 14) ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ 15) ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู 16) สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู 17) หามาตรการเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 18) มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู 19) ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 1.2 การดำเนินการพัฒนา (Implementing of development) ประกอบด้วย 16 ตัวแปร คือ 1) การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์ 2) จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน 4) จัดหาหนังสือเล่มเล็กที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน 5) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 6) จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 7) มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง 8) สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง 9) สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 10) มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ 11) แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู 12) กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ 13) วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู 14) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษ

ของครู 15) ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู 16) มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 1.3 การประเมินผลการพัฒนา (Evaluation of development) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล 2) มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู 4) มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล 5) ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู 6) จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Strengthening of motivating) ประกอบด้วย 13 ตัวแปร คือ 1) สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ 2) เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ 3) สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ 4) สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ 5) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ 6) ส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ 7) ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ 8) วางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ 9) จัดทำกิจกรรมต่างๆ ในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ 10) อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของภาษาอังกฤษของครู 13) ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน (Coordinating) ประกอบด้วย 13 ตัวแปร คือ 1) สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจาก การสอบ TOEIC สำหรับครู 2) แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) วางแผนให้ครูสอบ TOEIC 4) สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู TOEIC 5) ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ 6) ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครู 7) สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ 8) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ 9) ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษ ของสพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ 10) ผู้บริหารประสานงานกับสพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู 11) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 12) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศ 13) มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบันภาษาอื่น

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุน (Supporting) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษ 2) สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูได้

ฝึกฝนไปด้วย 4) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของกระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ (Supervision) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 2) แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นว่าผลการวิจัยมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละและผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

1. ผลสรุปการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา แสดงค่าความถี่ และร้อยละของ ข้อมูลการยืนยันองค์ประกอบ จากแบบยืนยันองค์ประกอบการบริหารผู้บังคับบัญชาของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการนำไปใช้ได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลการยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและการนำไปใช้ขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความถูกต้อง		การนำไปใช้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผนกลยุทธ์	5	100	5	100	5	100	5	100
การเสริมสร้างแรงจูงใจ	5	100	5	100	5	100	5	100
การประสานงาน	5	100	5	100	5	100	5	100
การส่งเสริมสนับสนุน	5	100	5	100	5	100	5	100
การนิเทศ	5	100	5	100	5	100	5	100

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากเมื่อพิจารณา องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาแล้ว พบว่า มีความครอบคลุมทั้ง การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Strengthening of motivating) การประสานงาน (Coordinating) การส่งเสริมสนับสนุน (Supporting) และการนิเทศ (Supervision) ในด้านความเหมาะสมขององค์กรประกอบ มีความเหมาะสม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในด้านความเป็นไปได้ขององค์กรประกอบ มีความเป็นไปได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในด้านความถูกต้องขององค์กรประกอบ มีความถูกต้อง จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 และในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ขององค์กรประกอบ มีความเป็นประโยชน์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลสรุปการยืนยันองค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาและความคิดเห็นอื่นๆ โดยผู้วิจัยนำแบบยืนยันผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและการนำไปใช้ได้รวมทั้งความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความเหมาะสม

ผลการยืนยันองค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน พบว่า องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประศึกษามีความเหมาะสม และมีความคิดเห็นต่อ องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาว่า องค์กรประกอบแต่ละตัวมีตัวแปรศึกษาที่เกี่ยวข้องน่าเชื่อถือได้ และองค์กรประกอบแต่ละด้านมีความเหมาะสม โดยเฉพาะองค์กรประกอบด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมสนับสนุนหาก การบริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครูในโรงเรียนต่อเนื่องจะทำให้ครูมีกำลังใจที่จะพัฒนาตัวเองต่อไป

2. ด้านความเป็นไปได้

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารผู้บังคับบัญชาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นไปได้โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษา แต่ทั้งนี้หากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมพัฒนาครูมีกรณีศึกษารูปแบบในการใช้ภาษาอังกฤษพร้อมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ความเป็นไปได้อาจมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

3. ด้านความถูกต้อง

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความถูกต้อง ครอบคลุมในสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบบางด้านยังมีองค์ประกอบย่อยที่น่าจะสนับสนุนองค์ประกอบใหญ่ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการวางแผนกลยุทธ์ถือว่าการดำเนินการที่นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เพราะตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละองค์ประกอบผ่านการศึกษามาส่วนหนึ่งแล้ว แต่จะเน้นไปที่สถานศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ทั้ง 5 องค์ประกอบ จะช่วยให้การบริหารการพัฒนาครูเป็นไปอย่างราบรื่น และส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ

5. ความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจะสำเร็จได้นั้น คือ ครูต้องยินยอมและมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารการพัฒนา โดยนำหลักการบริหารพัฒนาออกมาออกแบบการบริหารด้วย เพื่อช่วยสนับสนุนความสำเร็จอีกขั้นหนึ่ง อีกทั้งเพื่อเป็นการสร้างความตระหนักและก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่พัฒนาตนเองและประเทศต่อไป

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ขององค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาแล้ว พบว่า มีความครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนกลยุทธ์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน การส่งเสริมสนับสนุนและการนิเทศผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเห็นว่า สมควรใช้เชื่อเดิมเพราะมีปัจจัยย่อยอื่นที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเรื่องนี้โดยตรง และได้นำไป อภิปรายผลให้ตรงประเด็นตามองค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะต่อไป



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย เพื่อเสนอองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ดังรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปตัวแปรที่และนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่าค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ข้อคำถามจำนวน 120 ข้อ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (try out) แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.9838 แล้วนำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 100 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 300 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 84 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 252 คน คิดเป็นร้อยละ 84 รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (frequency : f) ค่าร้อยละ (percentage : %) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory

Factor Analysis : EFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาตรวจสอบและเพิ่มความน่าเชื่อถือในองค์ประกอบที่เหมาะสม ด้วยแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณา ประเด็นด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยใช้สถิติค่าความถี่ (frequency : f) ค่าร้อยละ (percentage :%)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา

องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. การประสานงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุน 5. การนิเทศ ดังนั้น องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา จึงเป็นพหุองค์ประกอบตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 42 ตัวแปร จำแนกเป็น 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 1.2 การดำเนินการพัฒนาและ 1.3 การประเมินผลการพัฒนา โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย 19 ตัวแปร

- 1) ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 2) มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 3) สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 4) กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 5) ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 6) นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 7) มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน
- 8) เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 9) หาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 10) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 11) มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 12) ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูที่ใช้ภาษาอังกฤษ
- 13) สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 14) ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ
- 15) ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 16) สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 17) หามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 18) มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 19) ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 1.2 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 16 ตัวแปร

- 1) การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์
- 2) จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 3) กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน
- 4) จัดหาหนังสือเล่มเล็กที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน
- 5) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ
- 6) จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 7) มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง
- 8) สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง
- 9) สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 10) มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ
- 11) แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 12) กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ
- 13) วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 14) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 15) ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 16) มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 1.3 การประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

- 1) มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล
- 2) มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 3) สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 4) มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล
- 5) ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู
- 6) จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้าง แรงจูงใจ ประกอบด้วย 13 ตัวแปร 1) สนับสนุนสื่ออุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ 2) เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ 3) สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ 4) สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ 5) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ 6) ส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ 7) ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ 8) วางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ 9) จัดทำกิจกรรมต่างๆ ในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ 10) อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 11) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 12) วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู 13) ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน ประกอบด้วย 13 ตัวแปร 1) สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจาก การสอบ TOEIC สำหรับครู 2) แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) วางแผนให้ครูสอบ TOEIC 4) สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู TOEIC 5) ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ 6) ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครู 7) สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ 8) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ 9) ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษของสพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ 10) ผู้บริหารประสานงานกับ สพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู 11) แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 12) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศ 13) มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบันภาษาอื่น

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1) ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษ 2) สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วย 4) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของกระทรวงศึกษาธิการในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศการใช้ภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 2) แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ

ผลการยืนยันการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ผลการยืนยันพบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบคือ การวางแผนกลยุทธ์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน การส่งเสริมสนับสนุนและการนิเทศ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

- 1) องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาและ
- 2) ยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญรวมทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ คือ 1 การวางแผนกลยุทธ์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2) การดำเนินการพัฒนา 3) การประเมินผลการพัฒนา 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. การประสานงาน 4. การส่งเสริม สนับสนุน 5. การนิเทศ องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการ หน่วยงานและองค์การ รวมทั้งสถาบันทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.516 - 0.790 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 32.809 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 27.858 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบเท่ากับ 27.858 ซึ่งเมื่อเทียบค่า ความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่นๆ พบว่า

มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเป็นลำดับที่ 1 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 41 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายขององค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลองค์ประกอบการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันกับองค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ และจากตัวแปรที่บรรยายขององค์ประกอบนี้อาจกล่าวได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์นั้น เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนเวทีโลก ซึ่งถือได้ว่าการแข่งขันกันด้วยทุนมนุษย์ จึงมีความท้าทายอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นยุคที่ทำให้สภาพ การบริหารการพัฒนาต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีการกำหนดทิศทางและมีเป้าหมายในการพัฒนาให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักการ แนวคิดของศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช ที่กล่าวว่าการพัฒนาระบบ การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การบริหารงานวิชาการ 7) การบริหารการเงิน 8) การบริหารทั่วไป และ 9) การจัดการสารสนเทศ และความรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารการพัฒนาที่ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการพัฒนาทำให้องค์กรมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติติยา ค้วงสำราญ ได้กล่าวว่องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียนและ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยในการวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning) ทั้งนี้เนื่องจากแผนกลยุทธ์จะเป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารองค์กรดำเนินการได้อย่างมีทิศทาง คือมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินการ ในขณะที่ครูทุกคนจะต้องร่วมกันในการปฏิบัติและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กร เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องกระทำเป็นลำดับแรกของ

กระบวนการบริหาร การดำเนินการใดๆ ถ้ามีการวางแผนที่ดี งานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการศึกษาแนวโน้มของปัญหา เตรียมข้อมูล หาวิธีแก้ไข หามาตรการ กำหนดทิศทาง อีกทั้งการลงมือปฏิบัติ จัดทำและมีการรายงาน หาแนวทางแก้ไข ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 การวางแผนกลยุทธ์นั้นได้แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.593-0.790 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 12.932 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 29.504 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 19 ตัวในองค์ประกอบที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 19 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 1.1 คือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรการกำหนดทิศทางการดำเนินการแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรประกอบด้วย 1) ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู 2) มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 3) สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู 4) กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู 5) ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู 6) นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู 7) มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน 8) เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู 9) หาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 10) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู 11) มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู 12) ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ภาษาอังกฤษ 13) สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวมข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู 14) ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ 15) ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู 16) สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู 17) หามาตรการเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู 18) มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู 19) ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา ลินทรัตนศิริกุล ที่ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการวางแผนในการวัดและประเมินผลการศึกษา มี 8 ขั้นตอน คือ 1) การดำเนินการก่อนวางแผน 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การกำหนดแผนงานและโครงการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การกำหนดวิธีการ 6) การกำหนดค่าใช้จ่าย 7) การปฏิบัติตามแผน และ 8) การประเมินผล ซึ่งการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้

เกิดแรงศรัทธาในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน สนับสนุนและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความตั้งใจและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานของสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร สามารถตรวจสอบผลงานได้อย่างชัดเจน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป และผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาครูในการใช้ภาษาอังกฤษของครูประถมศึกษา

1.2 การดำเนินการพัฒนา มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ 0.516 - 0.627 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 10.979 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 26.140 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 55.644 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 16 ตัวในองค์ประกอบที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหาร การพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 16 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 1.2 คือ การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่อง วิทยากรณ์ มีการจัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครูและมีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการ การใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเกิด กลมทุกสิ่ง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุกดา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สถานการณ์การดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าสถานศึกษาที่เข้าร่วม โครงการมีการดำเนินงานตาม โครงสร้าง ที่หลักสูตรกำหนดบุคลากรมีความเป็นเอกเทศ สามารถแยกออกมาดูแลบริหารจัดการเอง ทำให้ ประสิทธิภาพของบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จอย่าง มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเกิด กลมทุกสิ่ง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร มีการเริ่มจากการศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และการปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัย ของวสันต์ ปานทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” พบว่าด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครู เพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยวินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา ในการดำเนินการพัฒนานั้นเป็น การปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลตามที่ประสงค์ โดยก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาต้องมีการศึกษาข้อมูลและ เงื่อนไขต่างๆ ทั้งวิธีการและขั้นตอน ซึ่งการดำเนินการพัฒนาที่ดีจะทำให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การดำเนินการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียน ประถมศึกษา

1.3 การประเมินผลการพัฒนา มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ 0.494-0.761 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 9.438 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 22.471 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 78.115 ซึ่งอธิบายถึง ความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวในองค์ประกอบที่ 1.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 7 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 1.3 คือ มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู สอวัตผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู จัดปฏิทินการประเมินการใช้ ภาษาอังกฤษของครูและหาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานการวิจัยของณัฐา เพชรธนู ที่ได้ทำการวิจัยพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผล การดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ด้านกระบวนการประเมิน ประกอบด้วย การเตรียมการกำกับ ติดตามและประเมินผล การวางแผนการกำกับติดตามและประเมินผล และการวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเกิด กลมทุกสิ่งที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยในการประกอบด้วย หลักการวัดประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ปานทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” พบว่าด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้และทักษะและด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน คือ วิจัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา ซึ่งในการประเมินผลการพัฒนานั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่กำหนดคุณภาพตั้งแต่เริ่มต้น ควบคุมการสร้างคุณภาพและเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาระดับคุณภาพให้ดีขึ้น ถือได้ว่าเป็นกุญแจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร มักจะมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเปิดเผย บุคลากรจึงจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ด้วยความเต็มใจและมั่นใจ ดังนั้นการประเมินผลที่เหมาะสม ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินความประพฤติของบุคคลในองค์กรด้วย และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีผ่านระบบการประเมินผล เพราะโดยธรรมชาติแล้วบุคคลย่อมมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใดๆ ที่มีรางวัลตอบสนองเป็นเงื่อนไข เช่นการให้คะแนนประเมินผลส่วนหนึ่งแก่ครู จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลืองานสังคมร่วมกับ โรงเรียนหรือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ทั้งที่มีใช้งานในหน้าที่ที่มอบหมายจากผู้บริหาร เป็นต้น โดยจะต้องมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการทำงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการประเมินผลการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นอันดับ 2 มี 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.609-0.841 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 18.764 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 15.637 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 43.495 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 16 ตัวในองค์ประกอบที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับสื่อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ของแต่ละสถานศึกษา ยึดหลักตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี มาช่วยในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนการสอนของครูชาวต่างชาติที่มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ มาประกอบการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของเทย์เลอร์ (Taylor) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามธรรมชาติของครูโรงเรียนประถม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าครูมีมุมมองอย่างไรต่อปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า เงินเดือนและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีความสำคัญน้อยมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับนักเรียนมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่า มุมมองของครูผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกันในปัจจัยด้านลักษณะงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและสอดคล้องกับงานวิจัยของอีแกน (Egan) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพอใจของครู โดยการอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อกำหนดปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจของโรงเรียนในเมืองชิคาโก (Chicago) โดยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กได้กำหนดปัจจัยจำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration)

การควบคุมดูแล (supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relations with peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) สภาพการทำงาน (work condition) เงินเดือน (salary) ชีวิตส่วนตัว (private life) ตำแหน่งหน้าที่ (status) ความมั่นคงของการทำงาน (job security) และปัจจัยจูงใจ 6 ตัว ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) การยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในงาน (advancement / promotion) และโอกาสในการเติบโต (possibility of growth) ผลการวิจัยพบว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจต่อไปนี้ คือ

ลักษณะงาน (Work itself) ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) ความรับผิดชอบ (responsibility) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสิทธิภาพการทำงานและพบว่า โดยทั่วไปแล้วครูมีความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโคกา (Koga) ได้กำหนด วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อกำหนดตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยศึกษาตัวแปรต่อไป ในการบริหารการพัฒนา การเสริมสร้างแรงจูงใจ สามารถทำผ่านกิจกรรมได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความพอใจ เหตุผลและความจำเป็น โดยวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น โดยการปรับเงินเดือนเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจอย่างมีเหตุผลดีในการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครู และเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการมานานแล้วว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบด้านจิตวิทยาที่มีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้ บุคคลที่มีแรงจูงใจจะเกิดความกระตือรือร้นและพยายามดิ้นรน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายแรงจูงใจเกิดได้จากหลายสาเหตุไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน นอกจากนั้นการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกให้เกิดขึ้นนั้น การให้คำแนะนำถึงประโยชน์ของภาษาอังกฤษก็จะเป็นการกระตุ้นให้มีความสนใจเชิงบูรณาการและแรงจูงใจเชิงเครื่องมือ ทำให้มีความสนใจ ตั้งใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองจนมีความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษต่อไป จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3. องค์ประกอบที่ 3 การประสานงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอันดับ 3 มี 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ 0.604-0.841 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 13.024 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 10.853 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 54.349 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 13 ตัวในองค์ประกอบที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่าตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 3 คือ การประสานงาน เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรการประสานงานแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลิกและเออร์วิก (Gulick and Urwick) ได้ให้ความหมายด้านการประสานงาน ดังนี้ การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายใน

องค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ การประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้อง ใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์การ หน้าที่ของ องค์การเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง โดยเฉพาะในประเด็นการติดต่อและประสานงาน ซึ่งเป็นการจัด ระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและเพื่อนๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อ ขัดแย้ง ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน นอกจากนี้ การติดต่อประสานงาน หรือการมีมนุษยสัมพันธ์กับคน หรือกลุ่มองค์กร ยังเป็นการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่จากส่วนต่างๆ ในหน่วยงาน ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน และให้ความร่วมมือด้วยดี สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็น การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อ ทำให้งานดำเนินไปอย่าง ราบรื่น ทั้งยังทำให้เกิดการลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัย ของต่วนเปาซี กูจิ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้ พบว่า ประโยชน์ของเครือข่าย ได้แก่เป็นเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเวทีกลางประสานงาน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร เป็นเวทีร่วม สร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นทางสังคมใหม่ๆ การประสานงานนั้นเป็นการจัดให้บุคลากรในองค์กรทำงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็น การติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ภายนอก ซึ่งในการบริหารการพัฒนาหากมีการประสานงานกันไม่ว่า จะทั้งภายในหรือภายนอกสถานศึกษาจะทำให้เกิดการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทาง เดียวกัน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจะทำให้ครูได้รับ การสนับสนุน เป็นการสร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โดยจัดหาทุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งในและ ต่างประเทศอย่างมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมาย จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การประสานงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการ บริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา

4. องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอันดับ 4 มี 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.659-0.601 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 6.315 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 5.262 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance) 59.611 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวในองค์ประกอบที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 คือ การส่งเสริมสนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษ เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษ แต่ละตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ สุทธิวงศ์ คำถ่อง ที่ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในด้านการสนับสนุนและจูงใจ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการเผยแพร่ผลงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยังสอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ วิจิตรวรกาญจน์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ซึ่งสรุปได้ว่า ในด้านการส่งเสริมทรัพยากรในการดำเนินงานให้ความสำคัญและสนับสนุนเรื่องงบประมาณพัฒนาด้านการศึกษาการจัดสรรทุนการศึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในอาเซียนและการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดตั้งโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดการศึกษาของไทยมีวิวัฒนาการมาโดยตลอดแต่สิ่งหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องก็คือ การพัฒนา สนับสนุนความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของเยาวชนไทยให้อยู่ในระดับที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้สังคมไทยมีความเจริญก้าวหน้าและเพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน, กอร์ ดอนและรอสกอร์ ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม 6) เน้นที่การเรียน

การสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน ในการส่งเสริมสนับสนุนของการบริหารการพัฒนาครูนั้น ไม่เพียงจะเป็นการสนับสนุนในเรื่องจัดหาครูสอนภาษาที่มีความสามารถมาสอน จัดสื่อหรือแม้กระทั่งทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครูแต่ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของกำลังใจเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในการใช้ภาษาอังกฤษของครู เนื่องจากครูที่ไม่ได้สอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ยังด้อยทักษะภาษา โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสาร หากมีการส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะมีส่วนทำให้ครูมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา

5. องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษาเป็นอันดับ 5 มี 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .715- .910 มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) 3.627 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) 3.022 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม(cumulative % of variance) 65.708 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 3 ตัว ในองค์ประกอบที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบที่ 5 คือ การนิเทศการใช้ภาษาอังกฤษเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร การนิเทศการใช้ภาษาอังกฤษแต่ละตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวก ร นันโท ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายใน ได้แก่ กำหนดโครงสร้างการนิเทศภายในกำหนดบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน 2) วางแผน การนิเทศภายใน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา 3) การจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การเตรียมการก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การควบคุมการปฏิบัติการนิเทศการสร้างขวัญกำลังใจประเมินผลการนิเทศภายใน และ 4) การสรุปผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า สามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงของโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิลวาและดาน่า (Silva and Dana) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือใน โรงเรียนสู่ระดับมืออาชีพ ผลการวิจัย ได้เสนอรูปแบบความร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบและการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่มืออาชีพ

มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) การนิเทศโดยตรง 3) ผลการนิเทศและ 4) ความต้องการของครู ซึ่งการนิเทศต้องยึดยึดหลักทั้ง 4 ประการอย่างผสมผสาน ในการนิเทศต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน ดังนั้นการศึกษารูปแบบของการนิเทศจึงจำเป็นต้องกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนและทุกขั้นตอนต้องประสานสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบการนิเทศเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญ ซึ่งต้องมีการอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู โดยมีการอาศัยหลักการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องและหลักความยืดหยุ่นให้อิสระในการที่จะพัฒนา หากสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาไปได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถยืนยันและรับรองได้ว่า การนิเทศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3. การประสานงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุน 5. การนิเทศ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารพัฒนาครู เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ โดยการสร้างความเข้าใจและสร้างความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู และมีการประเมินผล กำกับ ติดตามการบริหารการพัฒนา ร่วมกันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรมีการพัฒนางานวิจัย โดยการนำไปปฏิบัติใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่สนใจ แล้วมีการดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ทำการศึกษาเชิงทดลอง โดยนำแนวทางที่ได้ไปวิจัยเพื่อหาประสิทธิผล
2. ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ใกล้เคียงกัน
3. ควรหาแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดต่างๆ เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดการศึกษาเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Addison-Wesley. *Communicative Competency: Theory and Classroom Practice* Massachusetts: Addison-Wesley, 1983.
- Brenda Joseph Carroll. *Testing Communication Performance* London: Pergamon, 1982.
- Carol Ann. Garcia. "The Effect of Two Types of Spilling Instruction on First – Grade Reading, Writing, and Spelling Achievement." *Dissertation Abstracts international* 58, 9 (March, 2004).
- Chin-Ting, Emily Chou. "Factors Affecting Language Proficiency of English Language Learners at Language Institute in the United States." Ed.D. dissertation Department of Education Texas Woman's University, 2007.
- Christa Metzger. *Balancing Leadership and Personal Growth: The School Administrator's Guide*. California: Corwin, 2006.
- Claire Kramersch. "The Cultural Component of Language Teaching. *Zeitschrift Für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 4 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.spz.tu-darmstadt.de/projekt_ejournal/jg_01_2/beitrag/kramersch2.htm
- Claude E. Shannon , and Warren Weaver. *Mathematical Theory of Communication*. Urbana,: III: University of Illinois, 2005.
- D.M. Kim. *The Link between Individual and Organization Learning* Sloan: Management Review, Fall, 1997.
- David Harris. *Testing English as a Second Language* New York: McGraw Hill, 1998.
- Dell H. Hymes. *The Communicative Approach to Language Teaching* London: Oxford University, 1979.
- E. P.Diane, and W. O Sally. *Human Development* New York: New York, 1989.
- Edward W. Weidner. "'Development Administration : A New Focus for Research", in Ferrel Heady and Sybil L. Stokes ". *Papers in Comparative Administration* (1962): 98-100.
- Fred N. Kerlinger. *Foundations of Behavioral Research*. 3 ed. U.S.A: Holt Rinehart and Winston, Inc, 1997.
- Fred W. Riggs. *Frontier of Development Administration*. Durham: Duke University 1971.

- Gabriel Eduardo. Ayala. "Perceptions of Immigrant Workers on the Effects of Essential Skills Training on Their Motivation and Meaning of Work: Two Case Studies. Queen's University at Kingston (Canada) Publication (Online) Retrieved 12 February 2016 From " <http://proquestumi.com/pqdweb>.
- George Andrew Taylor. "A Study of Job Satisfaction as Perceived by the Certified Staff in Florida Public Elementary Schools (Online) Accessed 21 October 2016, Available From." <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.
- George F. Gant. *Development Administration: Concepts, Goals, Methods* Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin 1979.
- . *Development Administration: Concepts, Goals, Methods* Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979.
- Greg Richards. *Gastronomy: An Essential Ingredient in Tourism Production and Consumption?* London: United Kingdom: Routledge, 2002.
- Harry J. Friedman. *Administrative Roles in Local Governments*. North Carolina Duke University Press, 1970.
- Henry G. Widdowson. *Teaching Language as Communication* London: Oxford University, 1978.
- Herbert G. Heneman., Donald P. Schwab, John A. Fossum, and Lee D. Dyer. *Personnel/ Human Resource Management* Illinois: Illinois, 1983.
- Irving Swerdlow *Development Administration: Concepts and Problems* New York Syracuse University Press, 1963.
- John Bissell Carroll. *Testing Communicative Performance: An Interim Study* UK: Pergamon Institute of English, 1980.
- John D. Montgomery. *Approaches to Development : Politics, Administration and Change* New York: McGraw-Hill Books Company, 1966.
- John Kenney and M Reid. *Training Intervention* London: Institute of Personnel Management, 1986.
- John W Oller. *Current Developments in Language Testing* United States: Louisiana at Lafayette, 1991.
- Kris Koga. "A Study of Factors Contributing to Job Satisfaction among California Public School Personnel Commissioners (Online), Accessed 21 October 2016, Available From " <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

- Lee B. Howard, and Andrew L. Comrey. *A First Course in Factor Analysis*. Hillsdale, N. J. : Lawrence Erlbaum Association, 1998.
- Lee J. Cronbach. *Essentials of Psychological Test*. 4 ed. New York: Harper&Row, 1984.
- Leslie. J Bishop. *Staff Development and Instructional Improvement : Plans and Procedure*. Boston: Allyn and Bacon, 1979.
- Luther Gulick and Lindon Urwick. *Aper on the Science of Administration* New York: Columbia University, 1973.
- Margaret E. *Learning and Instruction: Theory into Practice*. Carolina: University of South Carolina, 1997.
- Maurice A. Finocchiaro. "The Functional – National Syllabus: Promise, Problem, Practice." *English teaching forum*, 17 (April 1979): 11-12.: 11-20.
- Michael Canale, and Merrill Swain. "Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing." *Applied Linguistics* 1, 1 (1980): 1-47.
- Paul Anisef and Paul Axelrod. *Transitions: Schooling and Employment in Canada*. Canada: Thompson Educational, 1993.
- Peter Dunsmore Stevens. *Communicative Language Teaching: An Assessment: Problem and Principles in English Teaching* London: Oxford University, 1980.
- . *Communicative Language Teaching: An Assessment: Problem and Principles in English Teaching*. London; Oxford University 1980.
- R Galisson, and D Coste. *Free Expression as a Pedagogical Medium for Total/False Beginners*. 1979.
- Rebecca M. Valette. *Modern Language Testing*. San Diego: CA: Harcourt Brace Jovanovich, 1977.
- Rensis Likert. *The Human Organization : Its Management and Values* New York: McGraw – Hill, 1967.
- Sandra J. Savignon. *Communicative Competency: Theory and Classroom Practice* Massachusetts: Addison-Wesley, 1983.
- . *Communicative Competency: Theory and Classroom Practice* Massachusetts: Addison-Wesley, 1983.

Sean Dennis Egan. "Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers: Analysis

Based on the Herzberg Motivation Theory (Online), Accessed 17 October 2016, Available From " <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>.

Shou-Sheng Hsueh. "Technical Co-Operation in Development Administration in South and Southeastasia." 339-40.

Stephen D. Krashen , and Tracy D Terrell. *Principles and Practice in Second Language Acquisition*. New Jersey: Prentice Hall, 1983.

Taro Yamane. *Statistics : An Introductory Analysis*. 2 ed. Tokyo: John Weatherhill, 1970.

V. Cook. *Linguistics and Second Language Acquisition* London: Macmillan, 1993.

Van Riel. "Research in Corporate Communication: An Overview of an Emerging Field."

Management Communication Quarterly 11, 2 (1997): 116.

Walter Edward Williams. "Element of Communicative Competence, English Language Teaching."

English Language Teaching 34, 1 (October 1979): 18-19.

Walter H. Bartz. *Testing Oral Communication, in the Foreign Language Classroom: Language in*

Education: Theory and Practice Virginia: The Centre for Applied Linguistic, 1979.

William B Castetter. *The Human Resource Function in Educational Administration*. 7 ed. New

Jersey: : Prentice-Hall, 2000.

William J. Cook. *The Joy of Computer Communication* New York: Dell Publishing 1994.

Y. D. Silva, and F. N. Dana. "). Collaborative Supervision in the Professional

Development School." *Dissertation Abstracts International* 16 (2001).

กรรณิการ์ กาญจนวุกส์ศรี. "เอกสารประกอบการเรียน รายวิชาการบริหารการพัฒนา, (ออนไลน์), เข้าถึง

เมื่อ 24 สิงหาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " [http:// pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา](http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารการพัฒนา/บทที่%201%20ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา).

กระทรวงการต่างประเทศ, กรมอาเซียน 3. แผนแม่บทว่าด้วยการเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน

กรุงเทพมหานคร: คาริสมา มีเดีย, 2554.

กระทรวงศึกษาธิการ. "จัดหลักสูตร English Program เพื่อครูเอกชน, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 10

กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก." [http://www.moe.](http://www.moe.go.th/webpr/news_day/m042548/edu5.html)

[go.th/webpr/news_day/m042548/edu5.html](http://www.moe.go.th/webpr/news_day/m042548/edu5.html).

- . แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2554.
- กัญญา ลินทร์ตันศิริกุล. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการวัดและประเมินผล การศึกษา, เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษา, หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 8 นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. "ทักษะภาษาอังกฤษ: ความจำเป็นพื้นฐานในวิชาชีพครู, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 7 ตุลาคม 2559. เข้าถึงได้จาก." <http://www.kriengsak.com/node/544>.
- ขัตติยา ดั่งงสาราญ. "รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก." วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- คงเสมา, กชกร. "ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการท่องเที่ยวของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร." วารสารคณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 27, 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2553 105.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ภาษากับการสื่อสาร กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.
- จกมลวรรณ พิสิฐพันธ์พร. "การพัฒนามูลค่าการ, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.edu.tsu.ac.th/home/files/aritcle_analyse/jongkolwan2_51.pdf.
- จรรยา ชูทับ. "แนวคิดในการพัฒนามูลค่าการ, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก." <http://www.itmc.tsu.ac.th/paper/ppoff20060204.pdf> 2549.
- ัชชวาล อรวงศ์สุภทัต. "ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 23 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก " http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true&count=true.
- จิตติกา เสนาจิตต์ และจุฑามณี ตระกูลมุกดา. "สภาพการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : Mep) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี 11, 24 (เมษายน 2560): 74-80.
- ณัฐปัทม์ ญาณมโนวิศิษฐ์. การบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามมาพร จำกัด, 2555.
- ณัฐา เพชรธนู. "การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านกรวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐานเชิงประจักษ์."

- วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ด่วนเปาชี ภูจิ. "การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. การบริหาร การพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 11 ed. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2550.
- . การบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- . การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- นิรมล โพธิ์, อารี แก้วสถิตย์วงศ์, and คณะศึกษานิเทศน์. "โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารก้าวสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน, (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2559. เข้าถึงจาก." <http://202.143.169.210/samutprakan2/files/report%2006.pdf>.
- บุญเกิด กลมทุกสิ่ง. "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1." วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 8, 2 (2557) 58-68.
- ประคอง ยุคะลัง. "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการพูดภาษาอังกฤษของครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ตรงสาขาโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 15, 2 (ธันวาคม 2558): 45-55.
- ผะอบ พวงน้อย. "การพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ด้วยระบบการศึกษาเรียนรู้แบบบูรณาการเรื่องภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ, (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 28 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก " <http://elibrary.trf.or.th/project>.
- พระชัชวาล ชุตินุชโร. "ทางเลือกใหม่ Hr “การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธเชิงกลยุทธ์”." วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม, 2557): 99-100.
- มณฑรา ธรรมบุศย์. "รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2553, เข้าถึงได้จาก." <http://edu.chandra.ac.th/teacherAll/mdra/12.htm>.
- เมตตา จิระแสงเมืองมา. "การบริหารการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐาน การจ้างงานศึกษากรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก." ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร: บริษัทบพิชการพิมพ์ จำกัด, 2558.
- วสันต์ ปานทอง. "รูปแบบการพัฒนาคู่มือศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา." วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 15 ฉบับพิเศษ (2556).
- วิฑูรย์ เล่าเรียนดี. นิเทศการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 8. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- วารุณี อัสวโกทิน. "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." ปรินญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา
การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.
- วิจารณ์ พาณิช. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์,
2555.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท,
2550.
- . หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2551.
- วิรัชนิภาวรรณ, วิรัช. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหาร
การพัฒนา และการบริหารจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ, 2551.
- วีระชัย จิวะชาติ. "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษา, ออนไลน์, เข้าถึงเมื่อ 25
ตุลาคม 2559, เข้าถึงได้จาก." <https://www.gotoknow.org/posts/17754%20>.
- วุฒิชัย เนียมเทศ. "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการจัดการเรียนการสอน
ตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ศิวากร นันโท. "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2." วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช. "การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน."
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษแนวใหม่ ตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป ระดับชั้น
ประถมศึกษา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2558.

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. "ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ออนไลน์), เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก." <http://www.ipesp.ac.th/learning/thai/chapter1-2.html>.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. รายงานผลการดำเนินการประชุมสัมมนาพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูอาชีวศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2557.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2554.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพรินทวาทกราฟฟิค จำกัด, 2553.

———. "วิเคราะห์สถิติ ตัวชี้วัดและการจัดอันดับทางการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขัน." วารสารมองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา 1, 7 (มกราคม 2557): 1-3.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด 2548.

สุทธิวงศ์ คำกล่อม. "บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์... นครราชสีมา: ม.ป.พ., 2556.

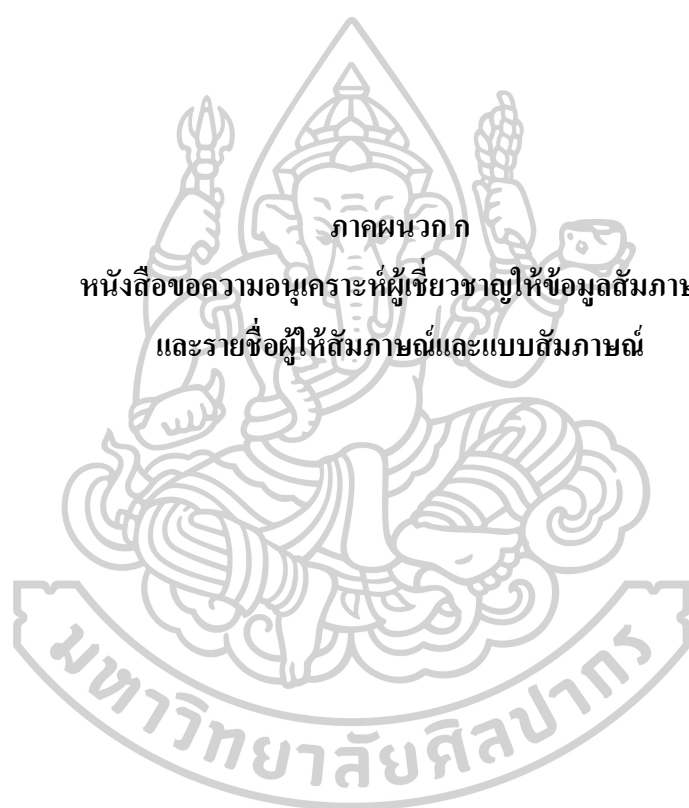
องอาจ วิจิตรวรกาญจน์. "การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประสาทรัฐประชา
กิจ." การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

อุทัย เลาหวิเชียร. การบริหารการพัฒนา กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอาเซียน, 2529.

ไอลดา คล้ายสาริด. "การพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนวัดอภัย
ราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์
และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์



ที่ ศธ 6812.2/1๖57

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู

โอหนูน รหัสนักศึกษา 57252909 นักศึกษาระดับปริญญาตรี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา”
ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้
นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 08 9254 6090

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ | รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ดร.รัตนา แสงบัวเพื่อน | ผู้อำนวยการสถาบันภาษาอังกฤษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 3. ดร.กัญญา มาลัย | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร |
| 4. นายวิษณุทธิ์ เพ็ชรเมือง | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 |
| 5. ดร.จรรยา จารุสาร | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบัวแก้วเกษร
จังหวัดปทุมธานี |
| 6. ดร.บรรเจิด อุ๋นมนิรัตน์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลจอมบึง
จังหวัดราชบุรี |
| 7. ดร.นรินทร์ ชำนาญคู | ผู้อำนวยการ โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์
จังหวัดกาญจนบุรี |
| 8. ดร.รัชชัยย์ ศรสวรรณ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
จังหวัดราชบุรี |





แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง

การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
(Development Administration in using English of Primary School Teachers)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการรวบรวมข้อมูลหรือตัวแปรต่าง ๆ สำหรับคุณูปนิพนธ์ เรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (Development Administration in using English of Primary School Teachers) ข้อมูลหรือตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์มีค่ายิ่งต่อการดำเนินการวิจัยครั้งนี้และจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดีจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน

นักศึกษาปริญญาคุณวุฒิปันจติต สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดเขียนรายละเอียดสถานภาพของท่าน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย นาง นางสาว

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี/เวลา วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามอย่างละเอียด

แนวคำถามการสัมภาษณ์

องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาเพื่อส่งเสริมครูให้ใช้ภาษาอังกฤษ
ควรประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง

ลงชื่อ.....ลงชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 6812.2/1352

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนู รหัสนักศึกษา 57252909 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

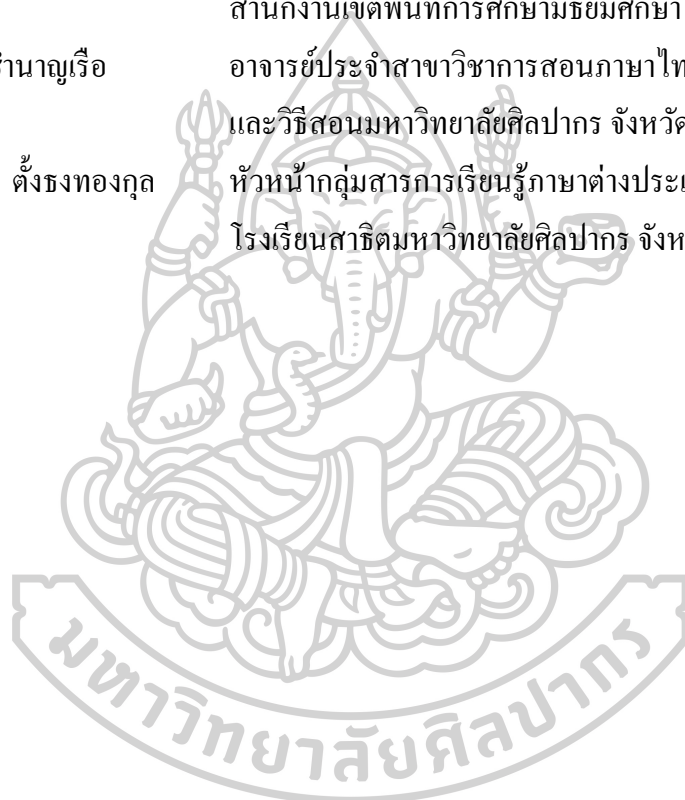
โทร. 09 3979 3455



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

1. ดร.ไพรัช มณีโชติ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ดร.วรลักษณ์ จันทร์ผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทองมงคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. ดร.ประสงค์ กลิ่นบรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
4. ดร.บำรุง ชำนาญเรือ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ภาควิชาหลักสูตร
และวิธีสอนมหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
5. ดร.ชัยสิทธิ์ ตั้งธงทองกุล หัวหน้ากลุ่มสารการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม







ที่ ศธ 6812.2/1981

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน รหัสนักศึกษา 57252909 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของ เครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อสถานศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. โรงเรียนบ้านดอนตะเคียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. โรงเรียนบ้านทุ่งไทร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
4. โรงเรียนบ้านดอนทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
5. โรงเรียนบ้านดอนสำราญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
6. โรงเรียนบ้านคลองลอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
7. โรงเรียนบ้านทุ่งเชือก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
8. โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
9. โรงเรียนหนองจันทร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
10. โรงเรียนวัดนาหูกวาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



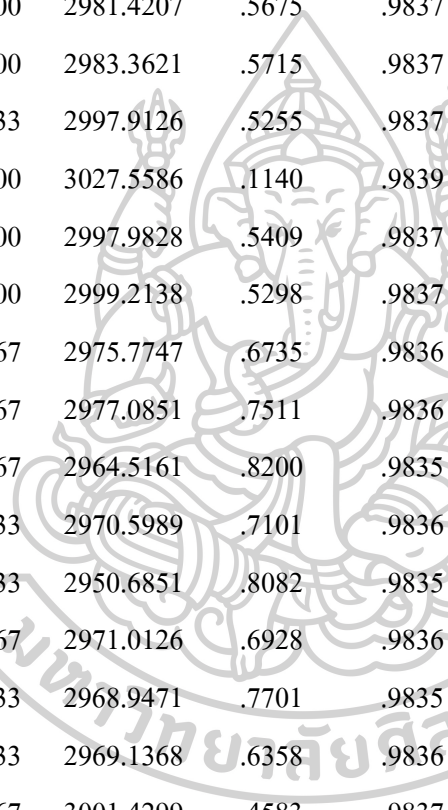
Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	423.5667	2990.5989	.5310	.9837
A2	423.6667	2998.0920	.4469	.9838
A3	423.2000	2993.4759	.5745	.9837
A4	423.5333	2991.6368	.4947	.9837
A5	423.2667	2981.2368	.6845	.9836
A6	423.3667	2966.1023	.7566	.9835
A7	423.2667	2997.4437	.4686	.9837
A8	423.6667	2985.8851	.4837	.9837
A9	423.3333	2984.3678	.6396	.9836
A10	423.2333	2996.5989	.5479	.9837
A11	423.9000	3000.1621	.4102	.9838
A12	423.4000	2980.4552	.6488	.9836
A13	423.3667	2981.4816	.5514	.9837
A14	423.4000	2981.4207	.5992	.9837
A15	423.5333	2980.4644	.6300	.9836
A16	423.4333	2959.4264	.6998	.9836
A17	423.5667	2967.8402	.7705	.9835
A18	423.6000	2979.5586	.5600	.9837
A19	424.1000	2983.8172	.6623	.9836
A20	423.9667	2986.9299	.5488	.9837



A21	423.4000	2999.3517	.4135	.9838
A22	423.2667	2995.5126	.4943	.9837
A23	423.7000	2985.1828	.4488	.9838
A24	424.0667	3015.0989	.1355	.9842
A25	423.8333	3015.5920	.2315	.9839
A26	423.8000	2984.7862	.4176	.9838
A27	423.9667	3011.3437	.2945	.9838
A28	423.4000	2981.4207	.5675	.9837
A29	423.5000	2983.3621	.5715	.9837
A30	423.5333	2997.9126	.5255	.9837
A31	423.4000	3027.5586	.1140	.9839
A32	423.5000	2997.9828	.5409	.9837
A33	423.4000	2999.2138	.5298	.9837
A34	423.4667	2975.7747	.6735	.9836
A35	423.4667	2977.0851	.7511	.9836
A36	423.3667	2964.5161	.8200	.9835
A37	423.4333	2970.5989	.7101	.9836
A38	423.9333	2950.6851	.8082	.9835
A39	423.7667	2971.0126	.6928	.9836
A40	423.5333	2968.9471	.7701	.9835
A41	424.0333	2969.1368	.6358	.9836
A42	423.8667	3001.4299	.4583	.9837
A43	423.7333	2983.0989	.6764	.9836
A44	423.5000	2985.0862	.6262	.9836
A45	423.9667	2979.3437	.5483	.9837
A46	423.8667	2965.4989	.7962	.9835
A47	424.0667	2986.8230	.5694	.9837
A48	424.2000	2973.8897	.6960	.9836
A49	424.0333	2964.1023	.7530	.9835
A50	424.1000	2975.6793	.7202	.9836

A51	424.0000	2971.3793	.7935	.9835
A52	423.7667	2967.9782	.7688	.9835
A53	423.8000	2956.0276	.7507	.9835
A54	424.0333	2973.8264	.6803	.9836
A55	423.7667	2967.2195	.7779	.9835
A56	423.8667	2964.9471	.7227	.9836
A57	423.7333	2970.5471	.7898	.9835
A58	424.2667	2988.2023	.6405	.9836
A59	423.8333	2964.2816	.7666	.9835
A60	424.0667	2972.2713	.6698	.9836
A61	424.1333	2966.9471	.7503	.9835
A62	424.0000	2967.8621	.7048	.9836
A63	424.0000	2974.9655	.7467	.9836
A64	424.0000	2977.0345	.6744	.9836
A65	423.9000	2971.7483	.7236	.9836
A66	423.9000	2980.9207	.7017	.9836
A67	423.9000	2971.4034	.7746	.9835
A68	423.9667	2977.6885	.7040	.9836
A69	423.9000	2968.3690	.8132	.9835
A70	423.8333	2964.9023	.8026	.9835
A71	423.5667	2958.8747	.7902	.9835
A72	423.4333	2975.7713	.7354	.9836
A73	423.5333	2982.0506	.6108	.9836
A74	423.4667	2971.6368	.6840	.9836
A75	423.8000	2960.4414	.7714	.9835
A76	423.7000	2972.2862	.7258	.9836
A77	423.3333	2971.6092	.7562	.9836
A78	423.3333	2982.7816	.6606	.9836
A79	423.6667	2970.1609	.8093	.9835
A80	423.5000	3009.2241	.2884	.9839

A81	423.3667	3009.8954	.2917	.9839
A82	423.3667	2999.8264	.4201	.9838
A83	423.4333	2993.9782	.4678	.9837
A84	423.4000	2976.0414	.6276	.9836
A85	424.1667	3010.6954	.3851	.9838
A86	423.7667	2985.4264	.6955	.9836
A87	423.9667	2991.3437	.5286	.9837
A88	424.3000	2984.6310	.5445	.9837
A89	424.3667	2989.8954	.4203	.9838
A90	424.1333	2991.2230	.4997	.9837
A91	423.8667	3017.1540	.2537	.9839
A92	423.8667	2999.7057	.4452	.9838
A93	424.0000	2987.3103	.5493	.9837
A94	423.7333	3005.2368	.4077	.9838
A95	423.8333	3001.2471	.3330	.9839
A96	423.8000	2979.2000	.5985	.9837
A97	423.7000	2974.2862	.7478	.9836
A98	423.6333	2965.8954	.7729	.9835
A99	423.6333	2983.2057	.6996	.9836
A100	423.6333	2987.3437	.6410	.9836
A101	423.8000	2989.6138	.5089	.9837
A102	424.3333	2998.7126	.3738	.9838
A103	424.1333	3011.1540	.2108	.9840
A104	424.3667	3004.1713	.3646	.9838
A105	423.5667	2969.4264	.5954	.9837
A106	423.7667	2989.2195	.5889	.9837
A107	424.1000	2995.4724	.4694	.9837
A108	423.6333	2974.3092	.5394	.9837
A109	423.8000	2975.6138	.6390	.9836
A110	424.2333	3003.7713	.2371	.9840

A111	424.0000	2997.5862	.4889	.9837
A112	423.9000	2991.4034	.3723	.9839
A113	424.5667	2986.2540	.4947	.9837
A114	424.6667	2980.9885	.3668	.9840
A115	424.1000	2969.9552	.5903	.9837
A116	423.7667	2997.7713	.3712	.9838
A117	423.8667	2993.5678	.6319	.9837
A118	423.9000	2966.3690	.7455	.9835
A119	424.2000	2971.6828	.6211	.9836
A120	424.5333	2997.4989	.3323	.9839

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items =120

Alpha = .9838







ที่ ศธ 6806 (พศ) / พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

6 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน รหัสประจำตัว 57252909 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การบริหารการ
พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร
หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนที่ไม่ใช่ผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ ใน โรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้บริหาร
หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนที่ไม่ใช่ผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีฐกุล สุวรรณกุลสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายศิลปะและการออกแบบ

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
(Development Administration in Using English of Primary School Teachers)

ภาคกลาง 19 โรงเรียน

1. โรงเรียนปากง่าม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. โรงเรียนวัดอมรวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. โรงเรียนบ้านห้วยรางเกตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
4. โรงเรียนวัดทุ่งผักกูด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
5. โรงเรียนบ้านลานแหลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
6. โรงเรียนบ้านหนองขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
7. โรงเรียนวัดลำเหย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
8. โรงเรียนวัดแหลมมะเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
9. โรงเรียนวัดหนองศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
10. โรงเรียนวัดโคกเขมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
11. โรงเรียนวัดห้วยด้วน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
12. โรงเรียนวัดทุ่งกระพังโหม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
13. โรงเรียนวัดโพธิ์งาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
14. โรงเรียนบ้านใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
15. โรงเรียนบ้านหอมเกร็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
16. โรงเรียนวัดทุ่งน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
17. โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
18. โรงเรียนวัดเปรมประชากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
19. โรงเรียนประชาอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนบรี 1

ภาคใต้ 14 โรงเรียน

20. โรงเรียนบ้านโนนห้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1
21. โรงเรียนบ้านบางหลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1
22. โรงเรียนบ้านสะพานยูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 2

23. โรงเรียนวัดอัมพาวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 2
24. โรงเรียนชาติเฉลิม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
25. โรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
26. โรงเรียนวัดบางใบไม้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
27. โรงเรียนบางใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
28. โรงเรียนวัดบุญบันเทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
29. โรงเรียนวัดชลธาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
30. โรงเรียนบ้านสันติสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
31. โรงเรียนอนุบาลพังงา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
32. โรงเรียนบ้านเขาทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
33. โรงเรียนบ้านหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาคตะวันออก 6 โรงเรียน

34. โรงเรียนบ้านเขาถอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
35. โรงเรียนอนุบาลชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
36. โรงเรียนสวนป่าคลองตาเพชรบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
37. โรงเรียนวัดตะเคียนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
38. โรงเรียนอนุบาลตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
39. โรงเรียนบ้านนาเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ภาคตะวันตก 5 โรงเรียน

40. โรงเรียนบ้านเขาถ้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
41. โรงเรียนโคกทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
42. โรงเรียนบ้านท่าหุ้ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาญจนบุรี เขต 1
43. โรงเรียนบ้านเสาหงส์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาญจนบุรี เขต 4
44. โรงเรียนบ้านปากเหมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ภาคเหนือ 12 โรงเรียน

45. โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
46. โรงเรียนท่าศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
47. โรงเรียนวัดเจ็ดยอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

48. โรงเรียนบ้านท่าผา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
49. โรงเรียนวัดนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
50. โรงเรียนบ้านใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
51. โรงเรียนบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
52. โรงเรียนบ้านห้วยเคียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
53. โรงเรียนราชานุบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
54. โรงเรียนบ้านน้ำงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
55. โรงเรียนบ้านสันติภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
56. โรงเรียนอนุบาลแพร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 44 โรงเรียน

57. โรงเรียนบ้านเทพประทับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
58. โรงเรียนหนองผือวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
59. โรงเรียนอรุณรังษี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
60. โรงเรียนเนินพระเนาวิทย์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
61. โรงเรียนบ้านโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
62. โรงเรียนบ้านเมืองบาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
63. โรงเรียนพระพุทธบาทวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
64. โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
65. โรงเรียนบ้านพานพร้าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
66. โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
67. โรงเรียนบ้านท่ากฐิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
68. โรงเรียนบ้านนาดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
69. โรงเรียนบ้านเป่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
70. โรงเรียนบ้านเป่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
71. โรงเรียนบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
72. โรงเรียนบ้านหนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
73. โรงเรียนบ้านสังกะสี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
74. โรงเรียนบ้านนาจิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

75. โรงเรียนบ้านชำเจียง-ดงป่าเปลือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
76. โรงเรียนบ้านว่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
77. โรงเรียนเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
78. โรงเรียนวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
79. โรงเรียนบ้านหนองรังกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
80. โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
81. โรงเรียนบ้านวังรงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
82. โรงเรียนโค้งบางวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
83. โรงเรียนบ้านกุดหัวช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
84. โรงเรียนบ้านหมากมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
85. โรงเรียนบ้านปากน้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
86. โรงเรียนประชาสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
87. โรงเรียนบ้านนาใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
88. โรงเรียนบ้านนาคูณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
89. โรงเรียนบ้านท้องเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
90. โรงเรียนบ้านโนนศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
91. โรงเรียนวัดบ้านเสม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
92. โรงเรียนบ้านแกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
93. โรงเรียนบ้านจ๊กจูก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
94. โรงเรียนบ้านหนองเต่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
95. โรงเรียนห้างวาวโนนบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
96. โรงเรียนบ้านชำโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
97. โรงเรียนบ้านแดงเหล่ายอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
98. โรงเรียนคูซอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
99. โรงเรียนบ้านตาสูด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
100. โรงเรียนบ้านใจดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา (Development Administration in Using English of Primary School Teachers)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นบุคลากรในสถานศึกษาฯ ละ 3 คน ดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 หัวหน้าวิชาการ โรงเรียน
 - 2.3 ครูที่ไม่ได้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)

- ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี
 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 หัวหน้าวิชาการโรงเรียน
 ครูที่ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 2 การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดกำหนดให้มีย่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากกำหนดให้มีย่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลางกำหนดให้มีย่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยกำหนดให้มีย่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดกำหนดให้มีย่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
1	จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในใช้ชีวิตประจำวันมาช่วยสนับสนุนให้ครูได้ใช้ภาษาอังกฤษ					
2	สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษ					
3	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ระบบไอซีทีในการใช้ภาษาอังกฤษ					
4	เสริมแรงกระตุ้นในการใช้ภาษาอังกฤษ					
5	สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
6	ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูต่อการใช้ภาษาอังกฤษ					
7	สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ					
8	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาให้ความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ					
9	วางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
10	ส่งเสริมความร่วมมือภายในโรงเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ					

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
11	ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียนในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
12	วางแผนกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
13	ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
14	วางโครงสร้างและกระบวนการในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
15	จัดทำโครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
16	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
17	กำหนดระยะเวลาการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่แน่นอน					
18	มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง					
19	มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
20	กระตุ้นให้ครูพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ					
21	สนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
22	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อภายในประเทศ					
23	ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อต่างประเทศ					
24	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารข่าวสารเป็นภาษาอังกฤษ					
25	จัดทัศนศึกษา คูงานทั้งในและต่างประเทศ					
26	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
27	ส่งเสริมการจัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
28	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
29	ส่งเสริมให้ครูฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ					

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
30	ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ					
31	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการใช้ภาษาอังกฤษ					
32	ส่งเสริมให้ครูสามารถเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ					
33	ส่งเสริมให้ครูสื่อสารกับผู้เรียนเป็นภาษาอังกฤษ					
34	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
35	อำนวยความสะดวกในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
36	ส่งเสริมค่านิยมในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
37	ประเมินพฤติกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
38	สร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
39	ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
40	วิเคราะห์และวิจัยการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
41	จัดหารูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
42	ช่วยเหลือ สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
43	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษถ่ายทอดเทคนิคในการใช้ภาษาอังกฤษให้ครู					
44	มีข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล					
45	หาแนวทางแก้ไขเมื่อครูมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ					
46	มีการรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
47	มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษเป็นรายบุคคล					
48	ส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
49	ตรวจสอบความพร้อมของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ					

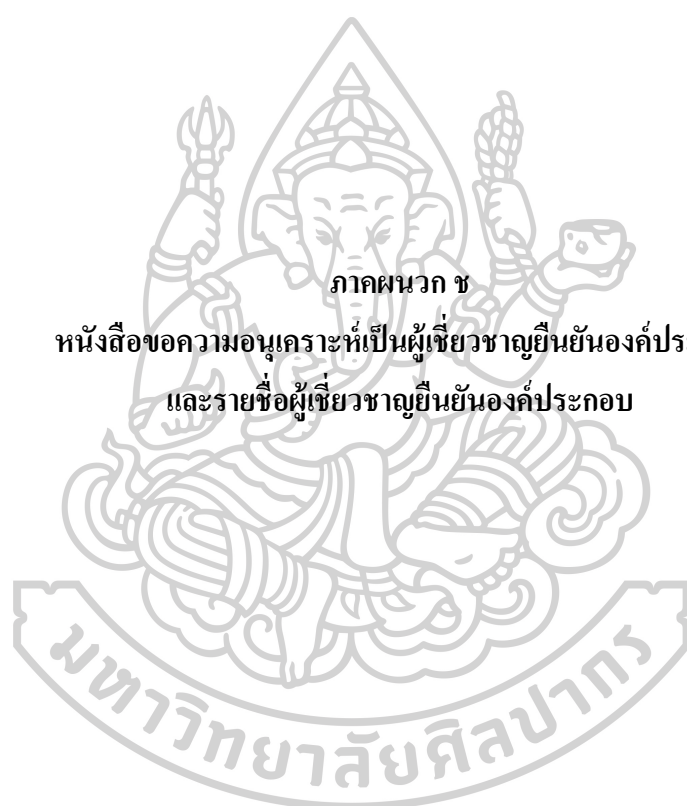
ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
50	มีการรวบรวมปัญหา อุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
51	หาวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
52	มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
53	กำหนดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
54	ประสานงานระหว่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษกับครูผู้ใช้ ภาษาอังกฤษ					
55	มีการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างมีขั้นตอน					
56	ทบทวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
57	สร้างแบบสอบถามหรือรายการ (Check list) สำหรับรวบรวม ข้อมูลของการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
58	คัดเลือกวิธีการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษที่เหมาะสมสำหรับครู					
59	จัดปฏิทินการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
60	เตรียมข้อมูลที่เป็นข่าวสารสำหรับรายงานการใช้ภาษาอังกฤษ ของครู					
61	มีการเสนอแนะปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
62	แนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
63	มีการประชุมและรายงานผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
64	สร้างเกณฑ์การประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
65	ศึกษาแนวโน้มของปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการใช้ ภาษาอังกฤษของครู					
66	สอบถามความพึงพอใจการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
67	ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
68	ตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
69	นำเกณฑ์ที่กำหนดไปใช้ในการตรวจสอบการใช้ภาษาอังกฤษของ ครู					

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
70	ผู้บริหารกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูที่ชัดเจน					
71	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
72	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารภายในโรงเรียน					
73	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษ					
74	การใช้ภาษาอังกฤษในเรื่องไวยากรณ์					
75	หามาตรการ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
76	ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้ภาษาอังกฤษ					
77	มอบหมายให้ครูภาษาอังกฤษวางแนวทางในการดำเนินงานการใช้ภาษาอังกฤษ					
78	มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษ					
79	เน้นการฟัง พูด อ่าน เขียนตามลำดับ					
80	มีป้ายรณรงค์การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
81	ส่งครูเข้ารับการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษตามโครงการต่างๆ					
82	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของโรงเรียน					
83	ส่งเสริมให้ครูใช้ภาษาอังกฤษในวิชาที่สอน					
84	อบรม ส่งเสริมการใช้ระบบ ICT ช่วยในการใช้ภาษาอังกฤษ					
85	พัฒนาห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ					
86	ส่งเสริมการสนทนาการใช้ภาษาอังกฤษกับครูสอนภาษาอังกฤษ					
87	สอบวัดผล จัดระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง					
88	แยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
89	มีการประสานงานกับ สพฐ. เพื่อขอทำ MOU กับสถาบันภาษาอื่น					
90	ผู้บริหารควรประสานงานกับ สพฐ. ในการสนับสนุนให้มีโครงการที่เอื้อต่อการใช้ภาษาอังกฤษของครู					

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
91	คัดเลือกครูแกนนำให้เข้าร่วมกิจกรรมการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง					
92	ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับสถาบันภาษาอังกฤษ ของ สพฐ. ให้มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ					
93	ผู้บริหารประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งนักศึกษาที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษมาร่วมพัฒนาครู					
94	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนเป็น ภาษาอังกฤษ					
95	ส่งเสริม สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันของกระทรวงศึกษาธิการ ในการเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษ					
96	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเตรียมตัวในการใช้ภาษาอังกฤษ					
97	สร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
98	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
99	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
100	จัดทำคำศัพท์ประจำโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษของครู					
101	วางแผนให้ครูสอบ TOEIC					
102	สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู TOEIC					
103	สร้างแรงจูงใจ มอบรางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบจากการ สอบ TOEIC สำหรับครู					
104	ส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้ครูได้ฝึกฝนไปด้วย					
105	จัดหาหนังสือเล่มเล็ก ที่มีการแปลภาษาให้ครูได้ฝึกฝนอ่าน					
106	จับคู่สนทนาภาษาอังกฤษระหว่างครูกับครูต่างชาติด้วยกัน					
107	รณรงค์การเปิดเพลงภาษาอังกฤษภายในโรงเรียน					
108	ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ					
109	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูกับครูต่างชาติ					

ข้อที่	ตัวแปรการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
110	สนับสนุนการจัดประกวดสื่อและนวัตกรรมด้านภาษาอังกฤษ ของครู					
111	ส่งเสริมการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ					
112	แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการใช้ภาษาอังกฤษของครูโดย ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ					
113	สนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ					
114	จัดอบรมส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของครูเพื่อการสื่อสารในชั้น เรียน					
115	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้ ภาษาอังกฤษ					
116	ประเมินความก้าวหน้าการใช้ภาษาอังกฤษของครูอย่างต่อเนื่อง					
117	กำหนดกรอบการดำเนินงานการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ					
118	มอบหมายครูผู้สอนภาษาอังกฤษนิเทศการสอนของครูเป็น ภาษาอังกฤษ					
119	แต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาการ ใช้ภาษาอังกฤษของครู					
120	จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ช
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อเสนอองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1. ดร.สมหมาย เทียนสมใจ ผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. นายประเสริฐ ครอบแก้ว รองผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. ดร.วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
4. ดร.กันยรัตน์ แยมศรีแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านพุเกตุ จังหวัดราชบุรี
5. ดร.จันทิมา อชชะสวัสดิ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี





แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อยืนยันองค์ประกอบจากข้อค้นพบงานวิจัย
เรื่องการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
(Development Administration in Using English for Primary School Teachers)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบ การบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียนประถมศึกษา
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน ได้แก่
 - 2.1 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากข้อค้นพบการวิจัย
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนันทรัตน์ เกื้อหนุน
 นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา” ด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา” ด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์กรประกอบการบริหารการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา” ด้านการนิเทศ มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นันทรัตน์ เกื้อหนุน
วัน เดือน ปี เกิด	2 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	สุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาโทสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	200 หมู่ที่ 3 ต.ช้างแรกร อ.บางสะพานน้อย จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77170

